

М. Ю. Уварова
О. П. Фролова

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ**

**Федеральное агентство по образованию
ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**М. Ю. Уварова
О. П. Фролова**

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ**

Учебное пособие

Иркутск 2005

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	5
Глава 1. Психологическое содержание профориентации и профессионального самоопределения личности	8
1.1. История развития профориентационного направления в психологии	8
1.1.1. Развитие профориентации за рубежом	8
1.1.2. Отечественная история профориентации	13
1.2. Сущность и содержание профориентации и профессионального самоопределения	20
1.2.1. Профессиональное самоопределение на разных стадиях становления личности	26
Вопросы	35
Библиографический список	38
Глава 2. Изучение профессии в психологии	40
2.1. Классификация профессий	40
2.2. Профессиография.....	54
Вопросы	62
Библиографический список	65
Глава 3. Профконсультирование – ведущая технология профориентационной помощи	66
3.1. Определение понятия «профконсультирование»	66
3.2. Особенности консультационной работы с субъектом на разных этапах его развития	69
3.3. Задачи профконсультирования школьников	73
3.4. Оценка эффективности профконсультирования	81
3.5. Профконсультирование оптантов: основные этапы, схемы, методы консультирования	85
Вопросы	92
Библиографический список.	93
Глава 4. Составляющие психологического профориентирования	95
4.1. Профпросвещение и информирование	95
4.2. Диагностика в профориентации	99
4.3. Активизирующие методы профориентации	104
Вопросы.....	111

Библиографический список.....	112
Глава 5. Профориентация и профконсультирование детей с отклонениями в развитии	113
5.1. Положения специальной психологии о дизонтогенезе как основа для профориентации детей с проблемами в развитии..	113
5.2. Профориентация как составная часть реабилитации и абилитации.....	120
5.3. Профконсультирование детей с проблемами в развитии.....	125
Вопросы.....	132
Библиографический список.....	134
Заключение	136
Приложение	138

Введение

*Человек становится тем,
что он есть, благодаря делу,
которое он делает своим.*

Карл Ясперс

К настоящему времени накоплено достаточно много психологических знаний в области профессиоведения. Еще в начале XX века специалистами-психотехниками ставились задачи помочь человеку выбрать профессию по его наклонностям, возможностям, способностям. В начале XXI века ситуация с запросом к психологу о помощи молодым и немолодым людям в выборе профессии не изменилась, а скорее усилилась в связи с динамичностью социально-экономической ситуации в нашей стране как и во всем мире. Кардинально меняется весь рынок труда, что обостряет проблему профессионального самоопределения на всех этапах развития личности.

Потребности человека, связанные с его жизнеобеспечением в современном высоко техничном и технологичном обществе, требуют развития всё новых форм разнообразной деятельности по поддержанию достойного уровня жизни человека. Возникают новые виды и отмирают привычные профессии. Человек, особенно в начале жизненного пути, теряется от изобилия видов приложения своих сил, от быстроты информационного потока, смены названий профессий, изменения ряда трудовых функций в обычных профессиях. В связи с этим существенное повышение требований самой профессиональной деятельности к личности субъекта труда влечет за собой необходимость изменений в управлении таким социальным институтом, как выбор профессии и профессиональное самоопределение.

Необходимо отметить, что в последние пять лет заинтересованность социальных институтов к профориентационной работе возросла. Стали появляться разработки и социальные

программы помощи школьникам, молодежи, безработным в осуществлении процесса профессионального и личностного самоопределения. В связи с этим Н. С. Пряжников очень точно заметил, что современное состояние работы по профессиональному ориентированию в нашей стране склонно к расширению масштабов данной работы, увеличению качества помощи в профессиональном и личностном самоопределении.

Профессиональная подготовка специалиста в области психологии была бы не полной без приобретения знаний и умений профориентационной работы с людьми разных возрастов. Как и любая практическая деятельность, она должна строиться на усвоении теоретических и методологических основ.

Конечно, невозможно одномоментно описать все аспекты, направления и методы профориентационной работы со всеми категориями нуждающихся в ней. В данном учебном пособии акцент сделан на вопросах теории и практики в области профориентационной психологической помощи подросткам и юношам, впервые выбирающим профессию.

Думаем, что даже в таком объёме оно будет полезно студентам-психологам как очного, так и заочного обучения в написании контрольных работ, в подготовке к семинарским занятиям и экзаменам при изучении данной тематики в разнообразных учебных курсах и спецкурсах («Психология труда», «Основы профориентационной работы психолога», «Профориентация и консультация подростков с проблемами в развитии» и др.).

В первой главе пособия даются общие исторические сведения о возникновении и развитии профориентационного направления в научной и прикладной психологии, обозначены основные теоретические концепции и понятия. Вторая глава посвящена теории психологического изучения профессии и классификации профессий в целях использования полученных данных в профконсультировании. Третья – характеристике и описанию содержания профконсультирования как ведущего направления профориентации. В четвёртой главе затронуты вопросы других профориентационных мероприятий: просвещения, информирования и агитации, диагностики. От-

дельное внимание уделяется проведению профориентационной работы и профконсультированию подростков и юношей с проблемами психического развития.

К каждой главе даны контрольные вопросы для самопроверки и ориентации в материале, темы для самостоятельной подготовки и написания рефератов, практические задания для выполнения самостоятельно или на практических занятиях, список литературы для углубленного изучения освещенных вопросов.

Надеемся, что практические рекомендации и материалы будут полезны начинающим профконсультантам и учителям в проведении некоторых профориентационных мероприятий.

Глава 1.

Психологическое содержание профориентирования и профессионального самоопределения личности

1.1. История развития профориентационного направления в психологии

Известно, что проверка и отбор на те или иные виды труда в соответствии со способностями и качествами человека практиковались еще в середине третьего тысячелетия до нашей эры в Древнем Вавилоне, когда проводились испытания выпускников школ, где готовились писцы. В Древнем Китае уже существовала система проверки способностей лиц, желавших занять должности правительственных чиновников.

1.1.1. Развитие профориентации за рубежом

Возникновение профессиональной ориентации в современном обществе обычно связывают с появлением первого кабинета профориентации в 1903 году в Страсбурге (Франция) и бюро по выбору профессий в Бостоне (США) в 1908 году. Работа этих первых профориентационных служб основывалась на «трехфакторной модели» Ф. Парсонса, базирующейся на **теории черт и факторов**. У претендента на те или иные профессии выявляли способности и психологические качества, соотносили их с требованиями профессий, и на основе этого выдавали рекомендацию о пригодности или непригодности человека к данной профессии.

Потребность возникновения профориентационных служб в начале XX столетия была вызвана быстрым ростом промышленного производства, в связи с чем наблюдалась большая миграция работников в города. Работодатели могли выбирать из большого количества достойных. Психологическая же проблема профориентации была связана не столько с тех-

никовой отбора людей, отвечающих запросу профессии и работодателя, сколько со свободой индивидуального выбора, стоящей перед каждым на пути «свободного самоопределения». Именно поэтому Ф. Парсонс из общих характеристик профессионального выбора выделяет, прежде всего, осознанность (сознательность) и рациональность, которые он понимает как соотношение способностей, интересов, ценностей личности и применение их в различных профессиях. В 1908 году им были сформулированы следующие послылки профориентационной концепции:

- Каждый человек по своим индивидуальным качествам, прежде всего по профессионально значимым способностям, наиболее оптимально подходит к единственной профессии.
- Профессиональная успешность и удовлетворенность профессией обусловлены степенью соответствия индивидуальных качеств требованиям профессии.
- Профессиональный выбор является, в сущности, сознательным и рациональным процессом, в котором или сам индивид, или профконсультант сопоставляет индивидуальную диспозицию психологических черт с диспозициями требований различных профессий.

Благодаря данной теории были сформулированы принципы, объясняющие феномен выбора профессии. Необходимость практической реализации данных принципов вызвано появление методов просветительской работы, методов диагностики и систем консультационной и коррекционной работы. Это направление имеет самую богатую историю, да и в настоящее время оно не торопится уступать свои позиции.

Идея психологического исследования профессиональной деятельности зародилась среди зарубежных психотехников (Г. Мюнстерберг, О. Липман, В. Штерн др.) и специалистов школы научной организации труда (Ф. Тейлор и др.), которые в начале XX века впервые стали разрабатывать и использовать психологические тесты для оценки профессиональных способностей человека. В их работах, в основном направленных на решение задач профотбора, наметился ряд ценных

методических поисков в области психологического изучения профессиональной деятельности. К ним относятся:

1. Аналитический и синтетический подходы к исследованию профессий (Мюнстерберг Г., 1924).

2. Попытки построения психологии профессий с выделением способов ее исследования, соответственно анализировались и полученные результаты.

3. Психографический метод, направленный на получение полной сводки всех психических, качеств, необходимых для конкретной профессии (Липман О., 1922; Штерн Э., 1924).

4. Построение систематики профессий (Баумгартен Ф., 1926 и др.)

5. Идея о подходе к деятельности профессионала как к активной и целенаправленной (Древер Д., 1926).

Основные положения разработанных теорий были направлены на помощь лишь при первом выборе профессии. Несомненно, первый профессиональный выбор – это выбор всего жизненного пути, и он требует от человека умения принимать решения и выстраивать жизненную перспективу. Исследуя проблему частой смены работы, профессий и специализаций у некоторых людей, ученые выдвинули одно из необходимых условий для правильного выбора профессии – это профессиональная зрелость.

Впервые подход с позиций **теории развития** начал разрабатываться в 1950-е годы. В его основу легли основные положения теории черт и факторов Ф. Парсонса, дифференциальной психологии, феноменологии, Я-концепции, а также обобщенный анализ точек зрения наук о человеке (биологии, физиологии и т. д.).

Одна из первых **теорий профессионального выбора** была предложена Е. Гинцбергом (60-е годы). Автор особое внимание уделяет временным аспектам при выборе профессии: «подросток должен осознать временную перспективу с тем, чтобы уметь отказаться от немедленного удовлетворения потребностей, если при этом ему будет труднее достичь конечных профессиональных целей» (Чернявская А. П., 2001. С. 9). Е. Гинцберг рассматривает выбор профессии как процесс, а не одномоментный акт. Анализируя различные подхо-

ды к решению данной проблемы и принимая во внимание современные исследования по проблеме выбора профессии, можно сделать вывод о том, что теория профессионального выбора Е. Гинцберга послужила основой для трактования процесса профессионального самоопределения.

Последователем данной теории стал известный ученый Д. Сьюпер, который в 1952 году, объединив различные точки зрения авторов как психологических, так и не психологических теорий в рамках своей концепции выдвинул следующие положения:

1. Люди характеризуются своими способностями, интересами, свойствами личности.

2. На этой основе каждый человек подходит несколькими профессиям, а одна профессия – ряду индивидов.

3. В зависимости от времени и опыта человека меняются как объективные, так и субъективные условия профессионального развития, что обуславливает множественный профессиональный выбор.

4. Профессиональное развитие имеет ряд последовательных стадий.

5. Особенности этого развития определяются социально-экономическим статусом родителей, свойствами индивида, его профессиональными возможностями и т. д.

6. На разных стадиях развитием можно управлять, способствуя формированию у индивида интересов и способностей и поддерживая его в стремлении «попробовать» реальной жизни и в развитии его Я-концепции.

7. Профессиональное развитие, в сущности, состоит в развитии и реализации Я-концепции.

8. Взаимодействие Я-концепции и реальности происходит при проигрывании и исполнении профессиональных ролей, например, в фантазии, в беседе с профконсультантом или в реальной жизни.

9. Удовлетворенность работой зависит от того, в какой мере индивид находит возможности для реализации своих способностей, интересов, свойств личности в профессиональных ситуациях, что в значительной степени определяется возможностью играть ту роль, которая оказалась подходящей

на стадиях профессионального развития, названных Д. Сьюпером стадиями пробуждения и исследования.

В 1957 году Д. Сьюпером его же теория была дополнена следующими положениями:

1. Как процесс, включающий серию событий, профессиональный выбор имеет ряд предсказуемых моделей.

2. Профессиональный выбор предусматривает компромисс между синтезом личностных и социальных факторов, Я-концепцией и реальностью, недавно приобретенными реакциями и существующими моделями реакций.

3. Важность факторов реальности как детерминант профессионального выбора возрастает по мере того, как индивид становится старше.

Данные теории положили начало отдельному рассмотрению профессионального выбора и профессионального самоопределения. Так как в данных теориях профессиональный выбор рассматривается как процесс, логичнее его было бы назвать профессиональным самоопределением. По мнению Е. И. Головахи, профессиональный выбор – «это решение, затрагивающее лишь ближайшую жизненную перспективу школьника» – может быть осуществлен с перспективой на будущее или без нее (Головаха Е. И., 1988).

В настоящее время на Западе термина «профессиональная ориентация» в буквальном смысле слова не существует, а есть термин «развитие карьеры»; профориентация часто называется «психологией карьеры». Career Development представляет собой обширную сферу деятельности, включающую хорошо подготовленных и организованных специалистов, имеющих в своем распоряжении мощные информационные и методические ресурсы. Достаточно сказать, что курс Career Development, включенный в американскую систему образования, проводится в возрасте от 5 до 14 лет и направлен на самопознание, знакомство с возможностями образования и профессиями и на планирование карьеры. А каждый колледж и университет имеет в своей структуре целый отдел или центр Career Development.

В 1994 году Конгресс США принял Акт, который был назван «School-to-Work» (Школа – Работе). В соответствии с этим

документом главным национальным богатством страны провозглашается не сырье, а высококвалифицированные, обучаемые и гибкие кадры. Этот документ ориентирует специалистов системы образования на:

- подготовку школьников и студентов к будущей работе и карьере;
- обучение навыкам эффективного поведения в условиях рынка труда;
- объединение академических и профессионально-технических знаний;
- формирование школьниками личных целей и планов собственной карьеры;
- связь между образовательными учреждениями и предприятиями, обеспечение преемственности образования и занятости;
- сокращение безработицы, особенно среди молодежи, заблаговременный выбор будущего рабочего места.

В программу Career Development входят знания о возможностях карьеры, включенные во все академические предметы, встречи с представителями различных профессий, посещения предприятий и рабочих мест, получение опыта работы, использование услуг специальных центров карьеры, поддержка выпускников после окончания учебного заведения.

В качестве базовой теории в программе Career Development используется популярная на западе теория американского психолога Джона Холланда и его методика, основанная на выделении шести типов профессиональной направленности личности: реалистичного, интеллектуального, артистического, социального, предпринимательского и конвенционального. А ведущим направлением психологического профконсультирования является конструктивизм.

1.1.2. Отечественная история профориентации

Первые бюро по профконсультации в России возникли в 1927 году, при Ленинградских биржах труда, по инициативе В. М. Бехтерева и его ученика А. Ф. Кларка.

Переход к многоукладной экономике в СССР резко обострил весь комплекс проблем, связанных с подготовкой моло-

дежи к профессиональной деятельности. Вплотную наша страна столкнулась с этими проблемами в 20–30-е годы. В середине 20-х годов по образцу западной была создана советская психотехника, включающая в себя и профориентацию. Большая заслуга психотехников состоит в том, что они рассматривали вопросы оказания психологической помощи человеку на всех этапах – от выбора профессии до становления профессионала и достижения им профессиональной зрелости. Согласно декрету СНК (Совета Народных Комиссаров) от 13 декабря 1922 году был введен обязательный медицинский осмотр подростков, поступающих на работу и работающих, а с 1925 года введен профподбор при поступлении подростков в школы фабричного ученичества (ФЗУ). В 1924 году А. Ф. Кларк организовал отдел психотехники и профориентации в Детском обследовательском институте Психоневрологической академии, проводившем массовые психотехнические обследования учащихся старших классов школ для выявления общей и специальной одаренности.

Работа по профконсультации предполагала как получение данных о каждом консультируемом во время консультации, так и предварительное получение сведений о профессиях и их требованиях к человеку. Ещё в 20-е годы профессии изучались психологами по частным отдельным заказам предприятий, профессиональных союзов. В годы первой пятилетки образовались временные научные коллективы в целях содействия сбору профессиографических сведений именно с упором на профконсультирование.

Начиная с 1922 года, отечественные психотехники работали над созданием собственного подхода к психологическому исследованию профессиональной деятельности. Разработка принципов и методов психологического анализа профессиональной деятельности проводилась в *рамках двух основных направлений* (Гриншпун С. С., 1994).

Задача первого направления состояла в исчерпывающем описании и тщательном психофизиологическом анализе различных профессий для решения психотехнических задач. Задача второго направления заключалась в создании психологической классификации профессий.

Руководители открывшегося в 1927 году бюро А. Ф. Кларк, А. А. Кувшинников и А. В. Билибин предложили определенную и достаточно основательную по тем временам систему профориентационной работы, которая включала:

- предварительное ознакомление школьников с видами производственного труда;
- социально-бытовое обследование (в семье, школе);
- медико-педологическую экспертизу;
- составление индивидуальных характеристик;
- ориентировочное психотехническое изучение видов производства;
- решение о степени готовности к определенной профессии.

На первое место была поставлена просветительская или «профессиоведческая» работа среди молодежи. Сотрудники бюро особое внимание уделяли индивидуальным психофизиологическим свойствам человека – его утомляемости, обучаемости, способностям, темпераменту, характеру и т. д. В бюро был подготовлен ряд методических пособий, в том числе «профконсультационная карточка», которая представляла собой ориентировочную схему изучения личности и включала 40 вопросов по определенным разделам:

- социальное положение отца и других членов семьи (общественная и профессиональная характеристики членов семьи);
- общественная работа учащегося;
- профнаправленность (педагогическая характеристика «специальных склонностей»).

На основе данной карточки составлялось заключение о направлении по определенному профессионально-учебному плану. Интерес представляет то, что уже тогда сотрудники бюро для определения психотехнических показателей степени профпригодности учащихся использовали специальные методики.

С 1929 года в целях увеличения престижа рабочих профессий, а также широкого применения труда молодежи СНК РСФСР предложил расширить мероприятия по профориентации. Предлагалось открыть профконсультационные

бюро в наиболее промышленно развитых районах с целью целесообразного подбора, распределения и использования рабочей силы и сокращения текучести кадров. При этом учитывались специальные способности, противопоказания к профессии, перспективы рынка труда в отношении различных профессий. Профконсультации начинали работать бесплатно для молодежи, безработных, поступающих в профессионально-учебные заведения. Способы ведения профконсультационной работы – психотехнические обследования, индивидуальные беседы, наблюдение за учащимися, помощь в переводе на другую работу, популяризация знаний о профессиях.

В системе НКЗ (наркомздрава) РСФСР в профконсультационных службах психологи работали вместе с врачами и педагогами. К 1931 году насчитывалась 141 такая служба.

В это время появляются первые капитальные труды видных отечественных психологов, физиологов, медиков и педагогов – В. М. Бехтерева, М. Я. Басова, П. П. Блонского, С. Г. Геллерштейна, Ф. Р. Дунаевского, К. Х. Кекчеева, Н. Д. Левитова, Н. А. Рыбникова, И. Н. Шпильрейна, А. И. Шербакова и др.

На основе анализа проводимой профориентационной работы со школьниками Г. Ю. Малис (1931) в своей работе «Профконсультация в школе» высказал очень серьезное и обоснованное опасение, что в профориентации стал преобладать чисто *психотехнический подход*, а индивидуальность школьника уходит на второй план. По его мнению, одной из основных задач профконсультации в школе является установление степени соответствия социально-трудовой установки подростка общественно-производственным требованиям.

Данную точку зрения в целом поддерживали А. П. Болтунов, Н. А. Рыбников, Н. Д. Левитов. Они настойчиво подчеркивали, что профконсультация не должна сводиться только к совету психотехника о подходящей профессии данному человеку, она должна предоставить ему возможность самореализации, развития самосознания, умения учитывать свои силы применительно к избираемой профессии.

Лучшим опытом в области профессиональной ориентации и консультации школьников в 20–30-е годы можно счи-

тать систему профконсультационных мероприятий, созданную профессором Ленинградского педагогического института им. А. И. Герцена А. П. Болтуновым, педагогом и психологом. В 1934 году А. П. Болтунов предложил новую оригинальную модель системы профориентации, которая охватывала бы весь период обучения.

Развивая идеи А. П. Болтунова и коллектива Научно-практического педологического института в Ленинграде, которые пытались глубоко теоретически осмыслить суть самой проблемы профориентации, А. И. Щербаков одним из первых среди отечественных ученых обосновал такие понятия как профотбор, профконсультация, профориентация и предложил их новую трактовку (Щербаков А. И., 1934).

Однако научно-исследовательская и организационно-практическая деятельность в данном направлении прекратилась после постановления ЦК ВКП (б) от 4 июня 1936 года «О педологических извращениях в системе Наркомпроса». Было принято решение о ликвидации психотехнического профотбора и консультаций для подростков. Все психотехнические службы и обследования в системе наркомтруда и наркомпроса были ликвидированы. В здравоохранении профконсультационная работа была передана врачам. Но необходимо отметить, что в это же время проблема массовой безработицы в целом в СССР была решена, и необходимость в биржах труда и бюро сама собой отпала, то есть они выполнили свои функции (Гриншпун С. С., 1994).

В период 30–50-х годов в России свобода выбора личности скорее провозглашалась, чем была реально предоставлена человеку, поэтому профориентационная работа была свернута. С 1940 года школы ФЗУ стали комплектоваться так же как воинские специальности – методом мобилизации.

Восстановление служб по профориентации и профконсультации молодёжи, ориентированных на помощь молодым людям в профессиональном самоопределении, произошло в нашей стране лишь в конце 50-х – начале 60-х годов. Современная советская профориентация была восстановлена благодаря трудам психолога-профессиоведа Е. А. Климова, работавшего тогда в Ленинграде в Институте профессионально-

технического образования. Именно Е. А. Климов всерьез занялся теоретическими и методическими основами профессиографии и выбора профессии. Классификация профессий Е. А. Климова до сих пор служит фактическим стандартом в России. В настоящее время получили широкое распространение активные игровые профориентационные методики, разработанные учеником Е. А. Климова, известным московским психологом Н. С. Пряжниковым, сотрудником факультета психологии МГУ и научным консультантом Московской областной службы занятости.

Но уже с конца 60-х до середины 80-х годов усиление тоталитарно-бюрократических тенденций вновь отразилось на развитии профориентации ограничением определенными рамками. Это было обусловлено целями укрепления обороноспособности, развития народного хозяйства и «потребностями общества», но не потребностями самого человека. С середины 80-х годов во времена так называемой «перестройки» появилось постановление «О реформе общеобразовательной и профессиональной школы» (1984), которое дало импульс для развития профориентации. Было открыто в СССР около 60 региональных Центров профессиональной ориентации молодежи, во многих школах появились кабинеты профориентации. Началась активная подготовка профконсультантов. Была сделана попытка перейти от профдиагностической помощи самоопределяющимся подросткам к развивающей.

Специалисты Ленинградского городского центра профориентации молодежи под научным руководством сотрудников факультета психологии Ленинградского университета стали заниматься не только профориентацией школьников, но и разрабатывать новые подходы в организации и методике профконсультирования. Ленинградский центр профориентации стал главной экспериментальной и учебной базой профориентационного направления в СССР.

Однако распад Советского Союза и изменение политики Российского государства в начале 90-х годов привели к тому, что проблема профориентации молодежи стала игнорироваться большинством государственных чиновников, резко сократилось финансирование культуры в целом, образования и

школьной профориентации в том числе. В области отечественной профориентации и профконсультирования в последние десятилетия наблюдается некоторая активность. Это связано не только с потребностью в систематической, глубокой профориентационной работе с учащимися средних школ, но и в оказании поддержки безработным людям в службах занятости населения, организованных по всей стране.

В настоящее время Санкт-Петербургский городской центр профориентации утратил роль научно-методического лидера, уступив её Ярославскому областному центру профориентации «Ресурс». Именно Ярославский центр профориентации стал новой моделью организационно-методического обеспечения профориентации и психологической поддержки населения.

При Комитете труда и занятости Правительства Москвы учреждён Государственный центр профессиональной ориентации и психологической поддержки безработных граждан и незанятого населения, хорошо оснащенный и укомплектованный высококвалифицированными кадрами. Центр обслуживает безработных и профконсультантов Московской службы занятости, проводит конференции по профориентации, издает качественный научно-методический журнал «Профессиональный потенциал». Директором департамента профориентации Балтийского Академического Центра управления, бизнеса и права А. Ю. Кобзовым создан русскоязычный интернет-сайт «Профориентация. Образование. Занятость». Этот Петербургский сайт содержит описания сотен профессий, данные о профессиональных образовательных учреждениях России, возможность автоматизированного психологического профориентационного тестирования, большое количество интересной и полезной информации (<http://career.ibl.ru>).

Ещё раз отметим, что возникновение профориентации тесно связано с появлением перед значительными людскими массами проблемы свободы выбора. Как мы проследили, расцветы развития отечественной профориентации совпадают с периодами возрастающей свободы в жизни общества («революционная волна» 20-х годов «оттепель» 60-х годов, начало «перестройки» середины 80-х годов). Наоборот, спады совпадают с возрастанием в обществе тоталитарности (середины

30-х годов – постановление о запрете психотехники, 40–50-е годы – война и поствоенное время). На сегодняшний день можно констатировать тот факт, что интерес к профориентации как к целостной системе возрос и требует современного научного подхода к решению её задач.

1.2. Сущность и содержание профориентации и профессионального самоопределения

Профессиональное самоопределение как явление и как понятие появилось в середине 90-х годов и в общем виде понимается как «деятельность человека, принимающая то или иное содержание в зависимости от этапа его развития как субъекта труда» (Климов Е. А., 1996). Это понятие соотносится с понятиями самоактуализация, самореализация, самоосуществление, самотрансцендирование, которые часто рассматриваются через «увлечённость значимой работой» (А. Маслоу), через «дело, которое делает человек» (К. Ясперс). П. Г. Щедровицкий видит смысл самоопределения в способности человека строить самого себя, свою индивидуальную историю, в умении переосмысливать собственную сущность. В. Франкл определяет полноценность человеческой жизни через способность «выходить за пределы самого себя», находить новые смыслы в конкретном деле и во всей своей жизни. Самоопределение и самореализацию часто связывают с выполненным делом; с отношением к людям, к миру; в свою очередь, выполняемую трудовую деятельность – с миром, судьбой, жизнью и счастьем (И. С. Кон, Е. А. Климов, М. К. Мамардашвили, В. Э. Чудновский и др.).

Таким образом, отечественные психологи в отношении сущности самоопределения личности стоят в основном на гуманистических позициях.

По мнению В. А. Бодрова, самоопределение личности – это самоутверждение, самореализация и самосовершенствование человека в обществе, в труде и трудовом коллективе. А процесс профессионального самоопределения «обусловлен проявлениями внутренних ресурсов, сил, установок на пути

профессионального становления личности и ее развития» (Бодров В. А., 2004).

Н. С. Пряжников различает профессиональное и личностное самоопределение, но считает, что в высших своих проявлениях они сливаются. Это можно понимать как слияние высоких целей выбора профессии с целями реализации личности в жизни. Он определяет *сущность профессионального самоопределения* как поиск и нахождение личностного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой трудовой деятельности, а также – нахождение смысла в самом процессе самоопределения (Пряжников Н. С., 1996). В настоящее время все более распространенным становится смещение интереса к личностным аспектам этой проблемы. Анализ собственно профессионального самоопределения не может быть достаточно эффективным при его изолированном исследовании вне целостного подхода к феномену самоопределения личности. Профессиональное самоопределение зависит от внешних, чаще всего благоприятных условий, личностное самоопределение зависит от самого человека.

Конечно, личность в своей жизни, в процессе становления и проявления себя, в достижении главных жизненных установок и ценностей, может много раз менять свои акценты в роли субъекта труда. Дж. Сьюпер считает, что в течение жизни (карьеры) человек вынужден совершать множество выборов, сама карьера рассматривается как «чередующиеся выборы». Выбор мест работы и даже профессий может совершаться в пользу или даже во вред собственному развитию. Это положение характеризуется понятием «профессиональный выбор».

Профессиональный выбор – «это решение, затрагивающее лишь ближайшую жизненную перспективу» личности, которое может быть осуществлено «как с учетом, так и без учета отдаленных последствий принятого решения» и «в последнем случае выбор профессии как достаточно конкретный жизненный план не будет опосредован отдельными жизненными целями» (Головаха Е. И., 1988).

Главной *целью профессионального самоопределения* как процесса можно считать формирование внутренней готовности самостоятельно и осознанно планировать, корректировать

и реализовывать перспективы своего развития. Осуществляя трансцендирование, рассматривать себя развивающимся субъектом в рамках определенного времени, пространства и смысла, постоянно расширять свои возможности и максимально их реализовывать.

Однако, кроме самого человека, выступающего субъектом профессионального самоопределения, на его жизненные выборы оказывают влияние сознательно или неосознанно родители, сверстники, педагоги, психологи и т. д. Доля участия этих людей в самоопределении для каждой индивидуальности различна. Разворачивается этот процесс в определённых условиях, в некой социальной системе, обусловленной культурными, историческими, экономическими и региональными особенностями.

Очевидно, что профессиональное самоопределение — часть социального самоопределения личности. Выбор профессии по-настоящему удачен, только когда он сопряжен с социально-нравственным выбором, с раздумьями о смысле жизни и природе собственного «Я». При планировании своего жизненного пути каждый человек вынужден соотносить его с миром других людей и, следовательно, с миром культуры человечества в целом. «Вот с этой задачей непрямого приобщения к бесконечно великой общечеловеческой культуре и должна быть обязательно сопряжена задача профессионального самоопределения» (Головаха Е. И., 1988).

Это даёт основание И. С. Кону называть профессиональное самоопределение многомерным и многоступенчатым процессом, который можно рассматривать как решение ряда задач:

- как серию задач, которые общество ставит перед формирующейся личностью, и которые эта личность должна последовательно разрешить в течение определенного периода времени;
- как процесс принятия решений, посредством которых индивид формирует и оптимизирует баланс своих предпочтений и склонностей, с одной стороны, и потребностей существующей системы общественного разделения труда — с другой;

- как процесс формирования индивидуального стиля жизни, частью которого является профессиональная деятельность.

Самоопределение представляет собой процесс и результат смысловых и ценностных ориентаций личности, её жизненных позиций и установок, а профессиональное самоопределение как составляющая личностного самоопределения – многоступенчатый процесс решения ряда задач соотнесения и реализации своих профессиональных склонностей, способностей и возможностей в условиях потребностей общественного разделения труда.

У практиков и учёных нет единого мнения в понимании сущности и содержания профориентации. Одни включают профориентацию как часть или элемент в учебно-воспитательную работу именно со школьниками, многие считают, что профориентация сводится к знакомству молодого поколения с многообразием профессий. Ряд ученых (К. К. Платонов, Е. А. Климов, Л. А. Йовайша, Н. С. Пряжников, В. А. Бодров Л. М. Митина, Б. А. Федоришин и др.) отмечают, что не всегда полные знания о мире профессий позволяют молодёжи совершить единственно правильный выбор профессионального пути даже при наличии склонностей к той или иной деятельности (Йовайша Л. А., 1983). Кроме того, профориентация – это большая самостоятельная научно-практическая система подготовки личности к свободному и сознательному выбору профессии. По мнению Е. А. Климова и И. Н. Назимова, профориентация является самостоятельной областью знаний, но вбирает в себя знания многих наук: педагогики, психологии, медицины, права, социологии, экономики, философии.

В психологическом словаре дается определение профессиональной ориентации как комплексу психолого-педагогических и медицинских мероприятий, направленных на оптимизацию процесса трудоустройства молодежи в соответствии с желаниями, склонностями и сформировавшимися способностями и с учетом потребностей в специальностях народного хозяйства и общества в целом.

Вся совокупность действий и мероприятий, направленных обществом на помощь самоопределяющейся личности, определяет на сегодняшний день *содержание профориентационной работы*. В профориентации традиционно выделяют следующие направления: профинформация, профпросвещение, профдиагностика (профотбор и профподбор), профагитация, профконсультация. Совокупность мероприятий, соответствующих выше перечисленным направлениям, собственно, и составляет *профориентирование*.

Психологический аспект профориентационной работы выражается ее главной целью: *постепенное формирование у клиента готовности сформировать профессиональную направленность личности и ее способности самостоятельно и осознанно планировать, корректировать и реализовывать перспективы своего развития (прежде всего профессионального) и оказание ей помощи в самоопределении на всех этапах профессиональной деятельности*. Мы называем это узким значением профориентации.

Под широким значением *профориентации* понимается научно обоснованная система мероприятий, призванная подготовить личность к общественно полезному труду, оказать ей помощь в выборе профессии в соответствии с её интересами, склонностями и способностями и с учётом потребностей рынка труда, и сопровождать её в дальнейшей профессионализации.

В соответствии с целями выделяются основные группы *задач* психологической профориентационной работы, которые во многом совпадают с задачами самоопределения: 1) информационно-справочные, просветительские; 2) диагностические (в идеале связанные с самопознанием); 3) морально-эмоциональная поддержка клиента; 4) помощь в выборе, в принятии решения (по Пряжникову Н. С., 2001).

Профориентационную работу можно разделить на несколько направлений:

1. Профессиональное просвещение, включающее профинформацию, профпропаганду и профагитацию.

2. Профессиональная консультация, нацеленная в основном на оказание индивидуальной помощи в выборе профессии со стороны специалистов-профконсультантов с учетом

предварительной профессиональной диагностики, которая направлена на выявление интересов и способностей личности к той или иной профессии. А также профессиональный отбор (подбор) и определение профпригодности кадров с целью выбора лиц, которые с наибольшей вероятностью смогут успешно освоить данную профессию и выполнять связанные с нею трудовые обязанности.

3. Профессиональная адаптация (первичная и вторичная).

4. Профессиональное воспитание, которое ставит своей целью формирование у молодежи чувства долга, ответственности, профессиональной чести и достоинства.

Для более четкого и полного представления структуры профориентационной работы ее можно изобразить в виде схемы (рис. 1).

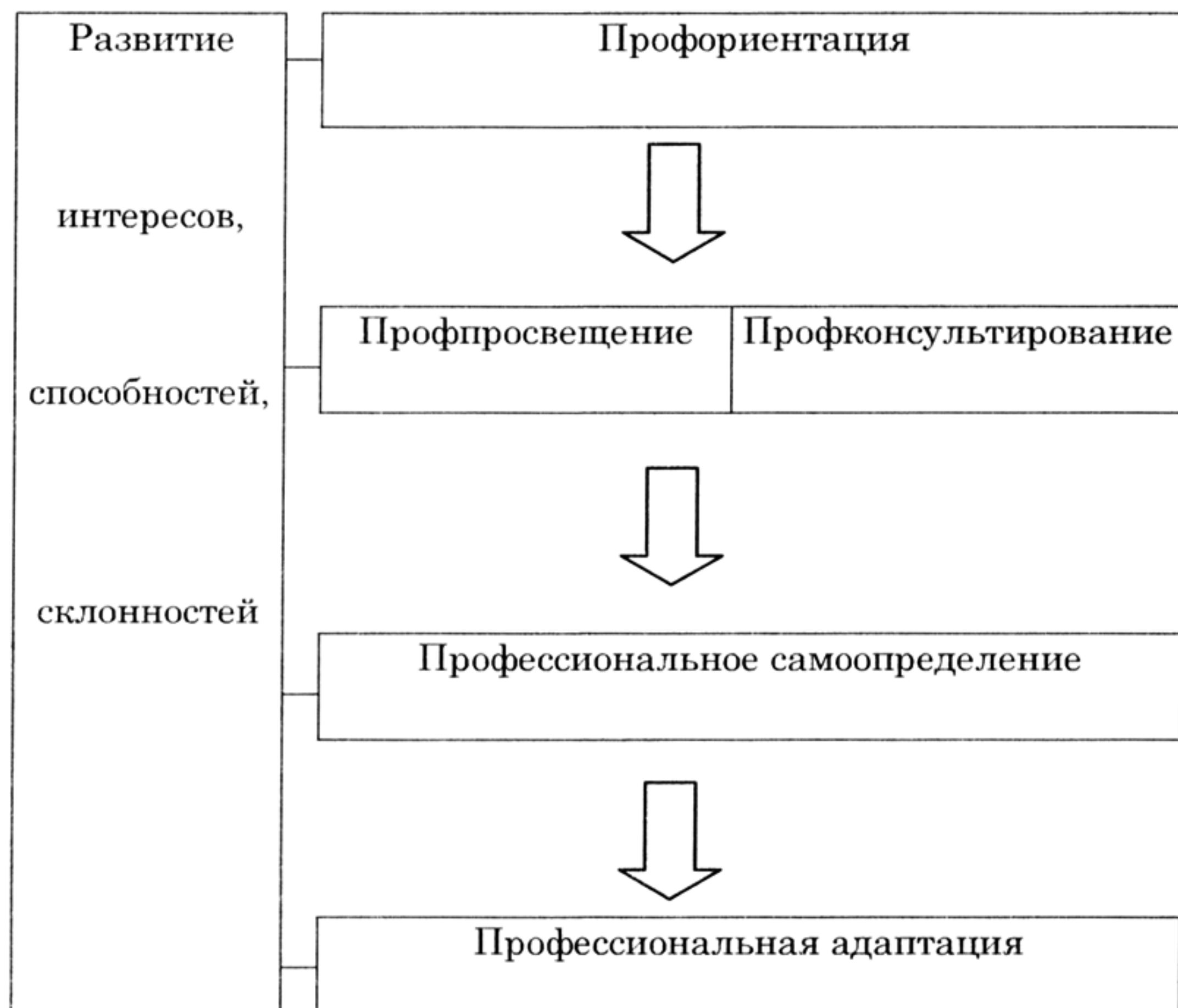


Рис. 1. Взаимосвязь основных элементов профориентации

Необходимым условием считается развитие интересов, способностей, склонностей человека в различных видах деятельности на всех этапах профориентации.

1.2.1. Профессиональное самоопределение на разных стадиях становления личности

По представлениям Е. А. Климова, профессиональное самоопределение – это деятельность человека, принимающая то или иное содержание в зависимости от этапа его развития как субъекта труда (1996), поэтому целесообразно связывать эту деятельность с этапами развития личности в онтогенезе.

Дошкольное детство. Общеизвестно стремление детей в своих играх подражать взрослым и воспроизводить их действия и деятельность. В дошкольном возрасте широкое распространение получают сюжетно-ролевые игры, часть из них имеет *профессионально-ориентированный* характер. Дети играют, присваивая себе роли врачей, продавцов, воспитателей, водителей транспортных средств, поваров и др.

Важное значение для дальнейшего профессионального самоопределения имеют первоначальные *трудовые пробы* – выполнение несложных действий по уходу за одеждой, растениями, уборке помещений и др.

Эти трудовые действия развивают интерес к труду, составляют основу воспитания положительной мотивации к любой деятельности вообще, обогащают знания детей о труде взрослых.

Положительное влияние на дальнейшее профессиональное самоопределение имеют знания о труде взрослых. Для их формирования оправданно наблюдение за работой взрослых, а затем описание содержания труда.

Результатом профессионально-ролевых игр, выполнения простейших видов труда, наблюдения за трудом взрослых становится «самоопределение» дошкольников на основе различения видов труда и сравнения разных профессий.

Младший школьный возраст. Психологической особенностью младших школьников является *подражание* взрослым. Отсюда и ориентации на профессии значимых для них

взрослых: учителей, родителей, родственников, близких знакомых семьи. Наблюдается своего рода профессиональная индукция.

Вторая важная особенность детей этого возраста – мотивация достижений, и, конечно, прежде всего, в ведущей деятельности – учебе. Осознание ребенком своих способностей и возможностей на базе уже полученного опыта учебной, игровой и трудовой деятельности приводит к формированию представления о желаемой профессии.

Развитие способностей к концу младшего школьного возраста приводит к значительному возрастанию индивидуальных различий между детьми, что влияет на существенное расширение спектра профессиональных предпочтений.

Учебная и трудовая деятельность способствует развитию воображения детей как воссоздающего, так и продуктивного (творческого). На основе этой способности происходит обогащение представления о содержании различных видов труда, формируется умение понимать условность отдельных событий, воображать себя в определенной профессии. У ребенка появляются *профессионально окрашенные фантазии*, которые окажут в будущем большое влияние на профессиональное самоопределение личности.

Подростковый возраст – это период первичной, амбивалентной оптации. Отрочество – один из самых ответственных периодов становления личности. В этом возрасте закладываются основы нравственного отношения к разным видам труда, происходит формирование системы личностных ценностей, которые определяют избирательность отношения подростков к различным профессиям.

Подражание внешним формам поведения взрослых приводит к тому, что мальчики-подростки ориентируются на романтические профессии «настоящих мужчин», обладающих сильной волей, выдержкой, смелостью, мужеством (летчик-испытатель, космонавт, автогонщик и др.). Девочки начинают ориентироваться на профессии «настоящих женщин», обаятельных, привлекательных и популярных (топ-модель, эстрадная певица, телеведущая и др.). Ориентация на романтические профессии складывается под влиянием средств массо-

вой информации, тиражирующих образцы «настоящих взрослых». Формированию такой романтической профессиональной ориентации способствует также стремление подростков к самовыражению и самоутверждению. Дифференцированное отношение к разным учебным предметам, занятия в кружках художественного и технического творчества формируют у подростков *учебно-профессиональные намерения* и профессионально ориентированные мечты. Эти ориентации способствуют появлению новых профессионально ориентированных мотивов учения, инициируют саморазвитие качеств, способностей, присущих представителям желаемых профессий.

Образцы желаемого будущего, профессиональные мечты становятся психологическими вехами, штрихами профессионального самоопределения.

Ранняя юность. Важнейшая задача этого возраста – выбор профессии. Это период реалистической оптации. Профессиональные планы подростка весьма расплывчаты, аморфны, имеют характер мечты. Он чаще всего воображает себя в разных эмоционально привлекательных для него профессиональных ролях, но окончательный психологически обоснованный выбор профессии сделать не может. А ведь в самом начале юношеского возраста эта проблема возникает перед теми девушками и юношами, которые вынуждены оставить основную общеобразовательную школу. Это примерно треть старших подростков: одни из них поступят в учреждения начального и среднего профессионального образования, другие вынуждены будут приступить к самостоятельной трудовой деятельности. В 14–15 лет крайне сложно выбрать профессию. Профессиональные намерения диффузны, неопределенны. Профессионально ориентированные мечты и романтические устремления реализовать в настоящем невозможно. Неудовлетворенность реально наступившим будущим стимулирует развитие рефлексии – осознания собственного «Я» (Кто я? Каковы мои способности? Каков мой жизненный идеал? Кем я хочу стать?). Самоанализ становится психологической основой отсроченного профессионального самоопределения для многих учащихся профессиональной школы. Хотя, казалось бы, именно они, получающие профессиональное образо-

роли способствует конституированию себя как представителя определенного профессионального сообщества.

Молодость (до 27 лет). Это возраст социально профессиональной активности. Позади остались сомнения в правильности сделанного профессионального выбора. Как правило, уже имеются определенный профессиональный опыт и место работы. Актуальным становится профессиональный рост. Часть сверстников уже добилась определенных профессиональных достижений. Но подавляющее большинство молодых людей, завершивших, казалось бы, строительство своей жизни и профессионально самоопределившихся, начинают испытывать психологический дискомфорт, обусловленный нереализованными возвышенными профессиональными планами и психологическим насыщением профессиональным трудом.

Отсутствие реальных профессиональных достижений, неопределенность перспектив карьеры актуализируют рефлексию своего бытия, порождают самоанализ и самооценку «Я-концепции». Наступает период душевной смуты. Ревизия профессиональной жизни инициирует определение новых жизненно значимых целей. Перечислим некоторые из них:

- совершенствование и повышение профессиональной квалификации;
- инициирование повышения в должности и смена работы;
- выбор смежной специальности или новой профессии.

Очевидно одно: для многих молодых людей к 30 годам вновь актуальной становится проблема профессионального самоопределения. Возможны два пути: либо оставаться в избранной профессии и утверждать себя в ней, становиться профессионалом, либо *профессиональная миграция*, означающая смену места работы или профессии.

Зрелость. Это наиболее продуктивный возраст – период реализации себя как личности, использования своего профессионально-психологического потенциала. Именно в этом возрасте реализуются жизненные и профессиональные планы, оправдывается смысл самого существования человека. Профессия предоставляет уникальную возможность применить свои способности на конкретном трудовом посту, выработать

индивидуальный стиль деятельности, реализовать свою потребность быть Личностью, Индивидуальностью в профессиональном труде. Высокий профессионализм позволяет личности реализовать и свою склонность к сверхнормативной профессиональной активности, максимально выражающей запредельные возможности человека.

Полная погруженность в профессиональную жизнь, удовлетворенность выбранной профессией, осознанная профессиональная позиция, постоянное подтверждение своей профессиональной значимости, нужности и полезности приводят к возникновению особого эмоционального состояния — *профессионального оптимизма*.

Все эти профессионально обусловленные изменения способствуют профессиональному самоутверждению, конституируют самоопределение личности в профессиональной культуре и означают полную интеграцию в профессиональную среду.

Наряду с этими психологически позитивными изменениями происходят и деструктивные. Часть профессионалов, в большей мере сориентированных на признание своего профессионально-психологического потенциала, не удовлетворенных своим профессиональным и должностным статусом, вновь ревизуют свою профессиональную жизнь. «Аудиторство» собственных профессиональных достижений приводит их к мысли о необходимости кардинальной смены работы, должности и даже профессии. Однако груз огромного положительного профессионального опыта и достижений снижает профессиональную мобильность личности, затрудняет возможности профессиональной миграции. Компенсацией сужающегося профессионального пространства становится инициирование получения, «добывания» разного рода профессиональных наград, социально значимых должностей, премий, званий и т. п.

Пожилой возраст. Достижение пенсионного возраста приводит к уходу из профессиональной жизни. К 55–60 годам личность не успевает полностью исчерпать свой профессиональный потенциал. Все еще высокий профессионализм, несмотря на имеющуюся профессиональную усталость, порождает сомнение в оправданности выхода на пенсию. Наступает тревожное время, в одночасье разрушаются десятилетиями

индивидуальный стиль деятельности, реализовать свою потребность быть Личностью, Индивидуальностью в профессиональном труде. Высокий профессионализм позволяет личности реализовать и свою склонность к сверхнормативной профессиональной активности, максимально выражающей запредельные возможности человека.

Полная погруженность в профессиональную жизнь, удовлетворенность выбранной профессией, осознанная профессиональная позиция, постоянное подтверждение своей профессиональной значимости, нужности и полезности приводят к возникновению особого эмоционального состояния — *профессионального оптимизма*.

Все эти профессионально обусловленные изменения способствуют профессиональному самоутверждению, конституируют самоопределение личности в профессиональной культуре и означают полную интеграцию в профессиональную среду.

Наряду с этими психологически позитивными изменениями происходят и деструктивные. Часть профессионалов, в большей мере сориентированных на признание своего профессионально-психологического потенциала, не удовлетворенных своим профессиональным и должностным статусом, вновь ревизуют свою профессиональную жизнь. «Аудиторство» собственных профессиональных достижений приводит их к мысли о необходимости кардинальной смены работы, должности и даже профессии. Однако груз огромного положительного профессионального опыта и достижений снижает профессиональную мобильность личности, затрудняет возможности профессиональной миграции. Компенсацией сужающегося профессионального пространства становится инициирование получения, «добывания» разного рода профессиональных наград, социально значимых должностей, премий, званий и т. п.

Пожилой возраст. Достижение пенсионного возраста приводит к уходу из профессиональной жизни. К 55–60 годам личность не успевает полностью исчерпать свой профессиональный потенциал. Все еще высокий профессионализм, несмотря на имеющуюся профессиональную усталость, порождает сомнение в оправданности выхода на пенсию. Наступает тревожное время, в одночасье разрушаются десятилетиями

складывавшиеся стереотипы, образ жизни. Профессионально важные качества, профессиональные знания и умения, опыт и мастерство – все становится невостребованным. Эти негативные моменты ускоряют социальное старение. Профессиональная жизнь после карьеры возможна для тех пожилых людей, которые находят в себе силы продолжать активную профессиональную деятельность в форме *менторинга* – наставничества, передачи профессионального опыта. Для большинства пенсионеров характерны психологическая растерянность, ощущение «профессиональной беспризорности», дезинтеграция из профессиональной среды, вызывающие тягостные переживания своей ненужности и бесполезности.

Вновь возникает проблема самоопределения, но уже не в профессиональной жизни, а в социальной, общественно-полезной. Одни пенсионеры найдут себя в общественно-политической жизни, другие погрузятся в семейно-бытовые проблемы, третьи займутся всерьез садоводством, а кое-кто продолжит трудовую жизнь в сфере мелкого частного бизнеса. Это период активного социально-трудового *самоопределения* и продолжения себя как личности.

Завершая рефлексивный анализ самоопределения личности на разных стадиях профессионального становления, подчеркнем, что *профессиональное самоопределение* – это не просто выбор профессии или альтернативных сценариев профессиональной жизни, а своеобразный *творческий процесс развития личности*. Самоопределение может быть адекватным профессионально важной проблеме – и тогда происходит развитие личности, а может быть и неадекватным – тогда оно порождает внутренний конфликт, активизируя защитные механизмы вместо процессов развития.

В процессе профессионального становления личности постоянно возникают проблемы самоопределения; при выборе профессионального учебного заведения, профессии, специальности, при включении в профессиональный коллектив и т. п. – и всегда самоопределение принимает характер конфликта, который становится основой кризисных явлений.

В таблице 1 сгруппированы все способы профессионального самоопределения на разных стадиях становления личности.

Таблица 1

Профессиональное самоопределение на разных стадиях становления личности

Возраст	Стадии профессионального становления	Способы профессионального самоопределения
Дошкольное детство (до 7 лет)	-	Профессионально-ролевые игры
Младший школьный возраст (до 11 лет)	-	Профессиональные индукции
Подростковый возраст (до 15 лет)	Первичная амбивалентная оптация	Профессионально окрашенные фантазии
		Романтически окрашенные профессиональные намерения
Ранняя юность (до 18 лет)	Вторичная реалистическая оптация	Ситуативный выбор учебно-профессионального направления
		Выбор профессионального образования и профессиональной подготовки
Юность (до 23 лет)	Профессиональное образование и профессиональная подготовка	Самоопределение в учебно-профессиональном поле
Молодость (до 27 лет)	Профессиональная адаптация	Кристаллизация профессиональной направленности
	Первичная профессионализация	Самоопределение на конкретном рабочем посту
Зрелость (до 33 лет)	Вторичная профессионализация	Самоопределение в профессии
Зрелость (до 60 лет)	Профессиональное мастерство	Самоопределение в профессиональной культуре
Пожилой возраст (до 75 лет)	Менторинг – наставничество	Самоопределение в общественно-полезной и семейно-бытовой жизни

Таким образом, сделаем выводы о содержательной стороне профессионального самоопределения личности:

1. Профессиональное самоопределение – это эмоционально окрашенное отношение личности к своему месту в мире профессий. На профессиональное самоопределение личности влияют социально-экономические условия, межличностные отношения в профессиональном коллективе, профессиональное развитие, возрастные и профессиональные кризисы. Но ведущее значение в профессиональном самоопределении принадлежит самой личности, ее активности, ответственности за свое становление.

2. Профессиональное самоопределение является важным фактором самореализации личности в конкретной профессии и в культуре вообще. Постоянный поиск своего места в мире профессий позволяет личности найти область деятельности для полной реализации, «выполнения» себя.

3. Становление личности реализуется различными способами профессионального самоопределения. Анализ этих способов (см. табл. 1) показывает, что профессиональное самоопределение предполагает проявление собственной позиции в проблемной ситуации, характеризующейся большой степенью неопределенности. И, конечно, это процесс творческий.

4. Профессиональное самоопределение неизбежно порождает столкновение различных целей, интересов, позиций, несовпадение потребностей в самоосуществлении и реальных возможностей, противоречия между «Я-реальным», «Я-отраженным» и «Я-возможным». Эти противоречия приводят к возникновению внутриличностных конфликтов, преодоление которых, как правило, требует психологической помощи психолога-профессиоведа.



➔ Вопросы

1. Концепция какого автора, построенная на теории черт и факторов, считается одной из первых в области профориентации? Каковы её основные положения?

2. Кто автор одной из первых концепций профессионального выбора, основанной на теории развития, послужившей современным подходам профессионального самоопределения? И кто её продолжатель?

3. В какие годы проходило становление отечественной психологической службы помощи подрастающему поколению в выборе профессии? Назовите имена ведущих психотехников, специалистов в этой области.

4. Каковы представления современных отечественных психологов о профессиональном самоопределении?

5. Что такое профессиональная ориентация в широком и узком её понимании?

6. Назовите основные этапы развития субъекта труда и кратко опишите содержание профессионального самоопределения субъекта на этих этапах.

➔ **Задание.** Прочитайте, проанализируйте ниже предложенный текст и определите психологические направления, в рамках которых выполнены описанные исследования.

Современное развитие теории психологии позволяет рассматривать профессиональное самоопределение с позиции гуманистического, экзистенциального и трансцендентного подходов. Всё больше появляется исследований, в которых обосновывается необходимость профессиональное становление связывать с личностным ростом, включая и духовный. М. И. Мельникова считает, что экзистенциальный подход предполагает изучение целостного бытия человека, субъект-объектность феноменального мира, описание его структуры и особенностей его функционирования.

Трактовка понятия «профессиональное самоопределение», основанная на экзистенциальном подходе, раскрывается в понимании профессионализации с упором на субъектную активность и реализуется в термине «профессиональная самореализация».

Профессиональное самоопределение рассматривается не как временное состояние, итог развития личности в труде, а как процесс становления, включающий стадии, этапы. Наиболее полное понимание «профессионального самоопределения» в рамках экзистенциального подхода находим у Е. М. Борисовой «Профессиональное самоопределение» – длительный и динамический процесс, включающий в себя две важнейшие составляющие:

- развитие человека в профессиональной деятельности, формирование его индивидуальных особенностей и черт личности, выбор жизненного пути;

- творческое развитие и обогащение человеком самой профессиональной деятельности, мира профессии» (Борисова Е. М. Профессиональное самоопределение: личностный аспект: автореф. дис. ... д-ра психол. наук. М., 1995).

Таким образом, экзистенциальный подход к сущности профессионального самоопределения исходит из позиции двусторонней детерминации. Формируясь в деятельности, приобретая свойственные представителям той или иной профессии типичные черты, личность оказывает преобразующее воздействие на саму деятельность. Человек преобразует профессиональную среду, создавая новые орудия и способы деятельности; открывая в ней новые мотивы и ценности, он творчески переосмысливает свои конкретные цели и задачи. Но это характерно для так называемой идеальной модели, где личностное и профессиональное самоопределение развиваются синхронно, взаимообуславливая друг друга. Каждый из видов самоопределения, будь то конкретно личностное или специфически профессиональное при этом синхронном варианте развиваются, взаимообогащаясь. Но что происходит при асинхронии? Вариантом асинхронии (когда личностное развитие вступает в противоречие с профессионализацией) является феномен «профессионального маргинализма».

А. А. Ткаченко, развивая психосоциальную технологию духовно-профессионального самоопределения и самореализации выделил концептуальные положения. Ведущее из них заключается в создании условий для самораскрытия возможностей и способностей человека, чтобы «подняться» до своего высшего уровня развития за счет органического соединения духовности и профессионализма. Имеется в виду не только поиск

смысла жизни, а и его реализация в виде «дела жизни» (Организационно-технологическая концепция профессионального консультирования // Человек и работа. 1996. № 7. С. 39–46).

Основные конструктивные элементы его технологии традиционны: индивидуальная и групповая форма психологической работы. Особенностью же является их содержание и конечный результат. Наиболее приемлемым содержанием такой работы являются глубинные духовно ориентированные методы и техники, а единственно приемлемым результатом могут быть реальные значимые позитивные изменения в жизни клиента.

В работе А. Р. Фонарева вопрос ставится уже по-другому: «. . . за счет чего в дальнейшем развивается личность после того, как она полностью освоила нормативный способ деятельности? Наш ответ прост. На первоначальных этапах становления личности в профессии это может дать действительно полезный результат, но для следующего развития необходимо выйти за пределы профессии, «взорвать» изнутри это соответствие, и только тогда личность сможет бесконечно развиваться» (Фонарев А. Р. Психология личностного становления профессионала. М., 1998).

И продолжая в том же русле, В. А. Урываев, изучая вопрос о «границах» (нижней и верхней) профессионализма, выделил три кризисных точки. Во-первых, это кризис «Столкновения с Абсолютом» (Урываев В. А. Края профессионализма // Человек. Власть. Общество: материалы Азиатско-Тихоокеанского междунар. конгресса психологов 21–24 мая 1998. Хабаровск, 1998. С. 113–115).

Результатом первого кризиса становится принятие (или не-принятие и, следовательно, первый шаг к профессиональной деформации) факта абсолютной ограниченности своих возможностей, также как и принятие абсолютной ограниченности возможностей всех остальных профессионалов. Второй кризис – «Принятие Тени». Итогом второго этапа профессионализации становится «снятие», «принятие» своей «Тени» и личностный рост через катарсис, искупление, признание собственного несовершенства. Третий кризис автор обозначает как «Преодоление Профессионализации». Специалист начинает видеть границу с обеих сторон. Другими словами, он лучше всех представляет себе, что может, и чего не может. Эти кризисы глубоко личностны, экзистенциальны по своей сущности и неизбежны при становлении практически в любой деятельности. Все они касаются достаточно мало

изученного внутреннего, субъективного плана развития, как правило, заслонённого внешними показателями освоения деятельности, а именно, личностного роста. Личностный рост – это «стержень», «позвоночник», «несущая конструкция» специалиста любого профиля, направление его активности в обществе.

Суть кризиса, происходящего со специалистом при пересечении «верхней» границы профессиональной подготовленности, отражена в афоризме: «Если до этой точки личность развивалась внутри профессии, то после этой точки профессия развивается внутри личности». За пределами профессионализма лежит целостность человека.

Темы для самостоятельной работы и написания рефератов

1. История становления профориентационной работы за рубежом.
2. Психотехнический период профориентационной работы в России.
3. Развитие профориентационных знаний в нашей стране во второй половине XX века.
4. Сущность и содержание психологической помощи в профессиональном самоопределении личности.
5. Профессиональное и личностное самоопределение как две стороны целостного развития субъекта труда.
6. Соотношение понятий «профориентация», «профессиональное самоопределение», «профессиональный выбор» в современной психологии.
7. Содержание профессионального самоопределения как субъекта труда на разных этапах его становления.

Библиографический список

Баумгартен Ф. Психотехника: Исследование пригодности к профессиональному труду. – М., 1926.

Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. – М., 2001.

Болтунов А. П. Профориентация в школе. – М.; Л., 1934.

Головаха Е. И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. – Киев, 1988.

Гриншпун С. С. Профконсультация в 20–30-х гг.: свет и тени // Педагогика. – 1994. – № 5. – С. 77–81.

Древер Д. Психология труда. – Л.; М., 1926.

Йовайша Л. А. Проблемы профессиональной ориентации школьников. – М., 1983.

Котелова Ю. В. Очерки по психологии труда. – М., 1986.

Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов-н/Д., 1996.

Липманн О. Психология профессий. – СПб., 1923.

Мюнстерберг Г. Психология и экономическая жизнь. – М., 1924.

Носкова О. Г. История психологии труда в России (1917–1957): учеб. пособие / под ред. проф. Е. А. Климова. – М., 1997.

Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. – М., 1996.

Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М., 2001.

Чернявская А. П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. – М., 2001.

Щербаков А. И. Задачи и пути научно-организованного выбора профессии. – М., 1934.

Глава 2.

Изучение профессии в психологии

2.1. Классификация профессий

Развитие человеческого общества и трудовой деятельности привело к разделению труда и возникновению профессий. Особенно быстрая смена профессий наблюдается с конца XX века, в силу бурного протекания технического прогресса и значительных перемен в социальной сфере. Одни профессии исчезают, а вместо них появляются другие (например, менеджер, телохранитель, частный детектив, брокер и т. п.). Нередки и такие явления, когда профессия не меняется по названию, но содержание ее становится качественно другим (например, современная доярка выполняет действия и операции подобные операторским, и её называют оператором машинного доения).

Профессия (от лат. *professio*) – род трудовой деятельности, занятий, требующий от человека определенной подготовки и соответствующих знаний, умений и навыков, приобретенных в результате специальной подготовки. Этимологически слово «профессия» толкуется как «знаток, т. е. публично объявляющий себя в качестве учителя в определенной области». То есть профессионал своего дела, мастер, осознаёт все основные моменты, связанные со своей профессией и способен обучить другого. Этот аспект в современной психологии труда характеризуется *психологическими признаками труда*. Они выступают единицами анализа взаимодействия человека и профессии. Это четыре признака: 1) сознательное предвосхищение социально ценного результата труда; 2) осознание обязательности достижения социально фиксированной цели; 3) сознательный выбор, применение, совершенствование или создание орудий, средств деятельности; 4) осознание межлюд-

ских производственных зависимостей («живых и овеществлённых») (Климов Е. А., 1988).

Профессия как социально фиксированная область возможного осуществления определённых трудовых функций существует в форме разнообразных *специальностей* и *трудо-вых постов*, распределённых в обществе. Так, профессия юриста включает специальности прокурора, следователя, судьи, оперативного работника и др., функции которых могут, например, осуществляться в областной, городской, районной или республиканской прокуратуре или следственных отделах МВД и судах и т. п.; *врачи* – хирурги, терапевты, окулисты, педиатры и др. – работают в поликлиниках, больницах, санаториях и профилакториях и т. д. В настоящее время мир профессий огромен и насчитывает более 20 тыс. профессий и около 40 тыс. специальностей. Упорядочение этого многообразия возможно по различным критериям. Существует огромное количество классификаций профессий, созданных для разных целей и применяемых в разных областях науки. Особенностью психологической классификации является отказ от социологических, экономических и технологических критериев. Психологическая классификация профессий в основном предназначена для профориентационной работы и должна обеспечивать валидную диагностику профессиональных интересов, склонностей и способностей. Отсюда возникает проблема нахождения психологических критериев (оснований классификации), позволяющих объединить профессии в группы. Но главное, необходимо, чтобы классификация профессий облегчала нахождение профессии, в наибольшей мере удовлетворяющей личность, т. е. облегчала выбор профессии.

Исторически отечественные психологи труда остановились на критериях, максимально учитывающих соответствие личности и профессии, так называемую *профессиональную пригодность*. При таком подходе согласовываются востребованные профессией психологические структуры личности. По этим критериям можно также осуществлять профессиональный отбор из числа лиц, которые будут более успешно выполнять конкретную деятельность. В современных классифика-

циях эти критерии уже не используются и ссылка на них — дань истории психологии труда.

В начале XX столетия в практике профориентации и консультации применялась система классификации профессий, составленная в целях профессиональной гигиены С. М. Богословским (1913), в которой использованы идеи закономерной связи процесса работы, характера профессиональной нагрузки, профессиональных задач, действий, условий и средств труда и профессиональных особенностей утомления, профессиональных заболеваний, развивающихся при длительной работе.

В 20-е годы С. П. Струмилин предложил классифицировать профессии по степени самостоятельности человека в труде: 1) автоматический рефлекторный труд (например, вертельщик ручной веялки); 2) полуавтоматический привычный труд (например, труд машинистки, телеграфиста); 3) шаблонно-исполнительский труд — по указке (например, работа на станке, работа счетовода); 4) самостоятельный труд в пределах задания (например, работа инженера, учителя, врача, журналиста); 5) свободный творческий труд (например, работа в области искусства, работа ученого).

Л. А. Йовайша разделял все профессии по преимущественным профессиональным ценностям: ценности общения; интеллектуальная активность; практико-техническая активность; художественная активность; соматическая активность; материальная (экономическая) активность (1983).

Классификация, предложенная Н. К. Гусевым (1935), имела в своей основе представления о закономерной связи предметного содержания труда, его орудийного оснащения и своеобразия требований профессии к психической сфере работника. Идеи этой классификации получили продуктивное развитие в послевоенные годы в классификации профессора Е. А. Климова, которая наиболее известна в отечественной психологии.

Все профессии по Е. А. Климову, могут быть отнесены к тем или иным типам в зависимости от *предмета труда* (с чем имеет дело работник), *орудий труда* (использует ли он машины или ручные инструменты), *условий труда и целей труда*.

В соответствии с **объектом труда** выделяются пять типов профессий (Климов Е. А., 1993):

1. *Человек – живая природа (П)*. Представители этого типа имеют дело с растительными и животными организмами, микроорганизмами и условиями их существования. Примеры: мастер-плодоовощевод, агроном, зоотехник, ветеринар, микробиолог.

2. *Человек – техника (и неживая природа) (Т)*. Работники имеют дело с неживыми, техническими объектами труда. Примеры: слесарь-сборщик, техник-механик, инженер-механик, инженер-электрик, электрослесарь, техник-технолог общественного питания.

3. *Человек – человек (Ч)*. Предметом интереса, распознавания, обслуживания, преобразования здесь являются социальные системы, сообщества, группы населения, люди разного возраста. Примеры: продавец товаров, парикмахер, инженер-организатор производства, врач, учитель.

4. *Человек – знаковая система (З)*. Естественные и искусственные языки, условные знаки, символы, цифры, формулы – вот предметные миры, которые занимают представителей профессий этого типа. Примеры: оператор фотонаборного автомата, программист, чертежник-картограф, математик, редактор издательства, языковед.

5. *Человек – художественный образ (Х)*. Явления, факты художественного отображения действительности – вот что занимает представителей этого типа профессий. Примеры: художник-декоратор, художник-реставратор, настройщик музыкальных инструментов, концертный исполнитель, артист балета, актер драматического театра.

Эти пять типов профессий разделяют по **признаку целей** на три класса:

1. *Гностические профессии (Г)* (от древнегреч. «гнозис» – знание). Примеры в типе «человек – природа»: контролер – приемщик фруктов, дегустатор чая; в типе «человек – техника»: пиromетрист, контролер готовой продукции в машиностроении, мастер-диагност сельскохозяйственной техники; в типе «человек – человек»: судебно-медицинский эксперт, врачебно-трудовой эксперт, социолог; в типе «человек – знаковая система»: коррек-

тор типографии, контролер полуфабрикатов и готовой продукции в полиграфии, бухгалтер-ревизор; в типе «человек – художественный образ»: искусствовед, музыковед, театровед.

Таблица 2

Классификация профессий Е. А. Климова

Классифика- ционный признак	Виды и характер труда				
<i>Предмет труда</i> (типы труда)	Т Человек – Техника	П Человек – Природа	Ч Человек – Человек	З Человек – Знако- вая система	Хорошо Чело- век – Худо- жест- венный образ
<i>Цель труда</i> (классы профессий)	Г Распознать Различить Определить Оценить Разобраться Проверить	ПР Преобразовать Обработать Упорядочить Организовать Оказать влия- ние Обслужить		И Изобрести Придумать Найти новый спо- соб решения	
<i>Орудия труда</i> (отделы профессий)	Р Ручные (непосредст- венное выполнение функции)	М Механизи- рованные (управле- ние маши- нами, ме- ханизма- ми)	А Автомати- зированные (управле- ние станка- ми, устройст- вами)	Ф Исполь- зование функцио- нальных- средств организ- ма	
<i>Условия труда</i> (группа профессий)	М Условия с повышенным уровнем мо- ральной от- ветственно- сти	Н Необыч- ные усло- вия труда	Б Условия бытового типа	О Работа на откры- том воз- духе	

2. *Преобразующие профессии (П)*. Примеры в типе «человек – природа»: мастер-плодоовощевод, мастер-животновод, аппаратчик по выращиванию дрожжей, агроном по защите растений, зооинженер; в типе «человек – техника»: слесарь-ремонтник, токарь, оператор прокатного стана; в типе «человек – человек»: учитель, педагог-тренер, мастер производственного обучения, инженер-педагог, экскурсовод; в типе «человек – знаковая система»: чертежник-картограф, машинистка-стенографистка, бухгалтер; в типе «человек – художественный образ»: цветовод-декоратор (флорист), живописец по фарфору, лепщик архитектурных деталей.

3. *Изыскательские профессии (И)*. Примеры в типе «человек – природа»: летчик-наблюдатель рыбного хозяйства, летчик-наблюдатель лесного хозяйства, биолог-исследователь; в типе «человек – техника»: раскройщик верха обуви, раскладчик лекал, инженер-конструктор; в типе «человек – человек»: воспитатель, организатор производства, организатор торговли; в типе «человек – знаковая система»: программист, математик; в типе «человек – художественный образ»: художник по проектированию интерьера, композитор.

По признаку **основных средств или орудий труда** в рамках каждого класса могут (но не всегда) выделяться четыре отдела:

1. *Профессии ручного труда (Р)*. Примеры в классе гностических профессий: лаборант химико-бактериологического анализа, контролер слесарных и станочных работ, фельдшер-лаборант; в классе преобразующих профессий: ветеринарный фельдшер, слесарь, картограф, художник-живописец. В классе изыскательских профессий ручные средства могут быть только вспомогательными, как, например, карандаш и бумага в руках конструктора.

2. *Профессии машинно-ручного труда (М)*. Машины с ручным управлением создаются для обработки, преобразования, перемещения предметов труда, поэтому типичными профессиями для этого подразделения классификации являются машинист экскаватора, токарь, водитель автомобиля.

3. *Профессии, связанные с применением автоматизированных и автоматических систем (А)*: оператор инкубаци-

онных цехов, оператор станков с программным управлением, оператор магнитной записи.

4. *Профессии, в которых основными орудиями труда являются функциональные средства организма человека (Ф):* певец, актер, учитель, балерина, дегустатор. Здесь имеются в виду также и психологические средства труда – разного рода мысленные эталоны (например, у акробата – мысленный образец последовательности действий, у дирижера – музыкальные образные эталоны и т. д.).

По **условиям труда** Е. А. Климов делит профессии на четыре группы:

1. Работа в условиях микроклимата, близких к бытовым, «комнатным» (б): лаборанты, бухгалтеры, операторы ЭВМ.

2. Работа, связанная с пребыванием на открытом воздухе в любую погоду (о): агроном, монтажник стальных и железобетонных конструкций, инспектор госавтоинспекции.

3. Работа в необычных условиях на высоте, под водой, под землей, при повышенных и пониженных температурах и т. п. (н): антенщик-мачтовик, водолаз, машинист горного комбайна, пожарный.

4. Работа в условиях повышенной моральной ответственности за жизнь, здоровье людей (взрослых или детей), большие материальные ценности (м): воспитатель детского сада, судья, учитель, психолог, следователь, продавцы и мн. др.

Конечно, не всегда удастся отнести профессию к одному определенному подразделению – типу, классу и т. д. Часто профессии принадлежат к нескольким разновидностям, ведь каждая профессия одного типа имеет признаки других, важно выделить доминирующие. Выделенные четыре группы являются не взаимоисключающими, а частично совпадающими, которые могут различить профессии по определенным признакам.

Используя условные обозначения, можно составить примерную формулу определенной профессии по следующей схеме (Прошицкая Е. Н., 1988):

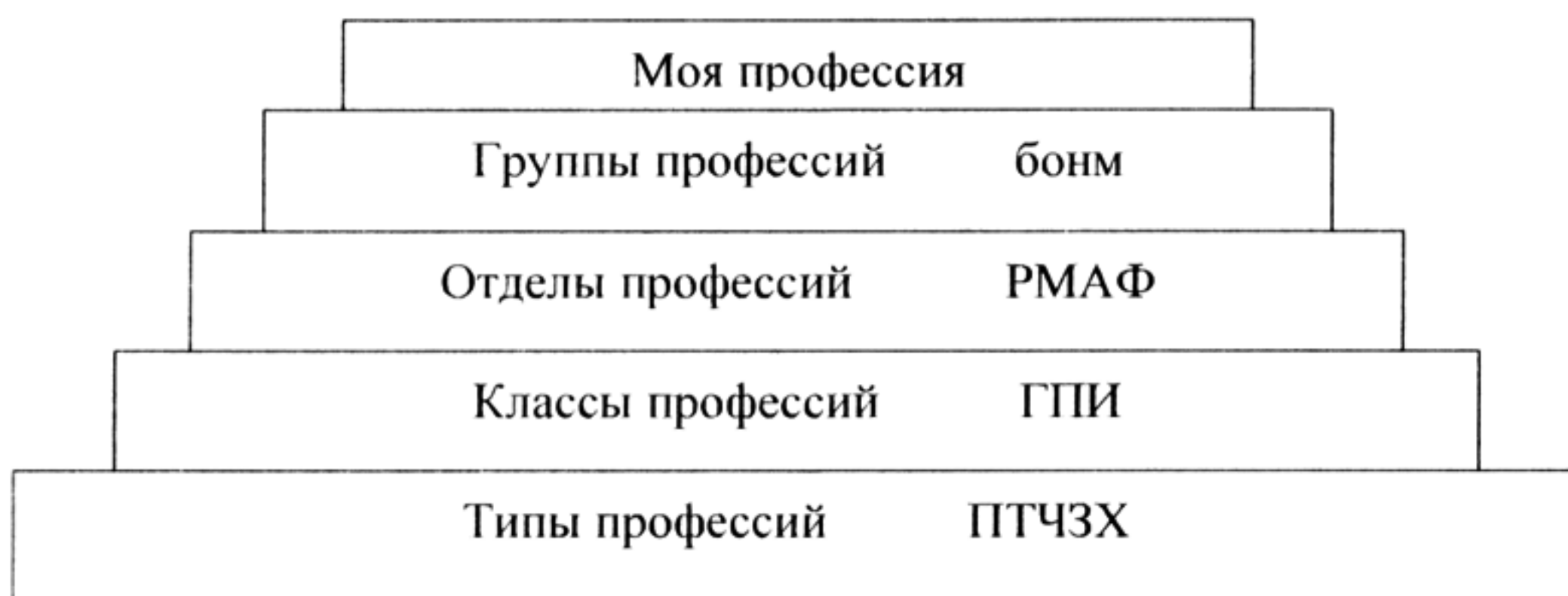


Рис. 2. Обзорная схема классификации профессий

Приведенная классификация является рабочей и предназначена для профориентационной работы, в помощь профконсультанту.

Для информационного обеспечения профессионального самоопределения на начальных его этапах, профессионального просвещения молодежи Е. А. Климов предлагает более простую классификацию, учитывающую только два ряда признаков: типы профессий и основные уровни необходимого образования. Последнее обстоятельство, быть может, более существенно в ситуации выбора профессии, чем знание о тонкостях познавательной активности профессионалов, соотношениях гнозиса и праксиса в их работе, внутренних и внешних средств труда.

Признавая положительную роль психологической классификации профессий, предложенной Е. А. Климовым, необходимо отметить ряд недостатков. Во-первых, практики в большей степени обращают внимание на первый ярус, в силу слабой проработанности содержания классификации внутри остальных трёх ярусов и их увязки между собой. Это прежде всего касается профессий области «человек – человек» и творческих областей. Во-вторых, профессии одной группы часто включают компоненты, предъявляющие к работнику противоположные требования, что затрудняет определение критериев профпригодности. В-третьих, мир профессий весьма динамичен, да и само содержание труда конкретных профессий

изменчиво, что вносит большую долю неопределенности в классификацию профессий и затрудняет внедрение профподбора в профконсультационный процесс.

Свою классификацию В. Е. Гаврилов строит на следующем положении: для профподбора, при котором в отличие от профотбора подбирается не человек для профессии, а профессия для человека, необходимо предварительное определение критериев профпригодности, но они не должны быть такими жесткими, как для профотбора. В массовой практике профконсультационной работы правильнее подбирать профессии по критериям профуспешности. Для этих целей весьма продуктивным может стать использование **модульного принципа** психологической классификации профессий (Гаврилов В. Е., 1987).

Модуль профессии – это единица анализа профессии, типовой элемент, «строительный кубик» при создании описания профессии. Специалисты при сопоставлении профессий установили, что в структурах разных профессий есть как повторяющиеся элементы («кубики»), так и различия. Удобство модульного подхода, предложенного В. Е. Гавриловым, заключается в том, что с помощью нескольких десятков психологических модулей, можно составить краткую психологическую характеристику любой из нескольких тысяч рабочих профессий.

Психологический модуль профессии определяется как типовой элемент профессиональной деятельности, присущий ряду профессий и выделенный на основании общности психологических требований к человеку. Например, психологический модуль, связанный с измерением объектов деятельности без помощи измерительных инструментов и приборов, имеет такую структуру:

- 1) типовой элемент деятельности – измерение объектов деятельности без помощи инструментов и приборов;
- 2) психологическое требование к человеку – хорошо развитый глазомер (Практикум..., 2001. С. 11–21).

Примерные психологические качества, которые могут фигурировать в модулях профессий: острота зрения, глазомер, правильное цветоразличение, мышечная и температурная

чувствительность, обоняние, пространственное представление, распределение и переключение внимания, быстрота реакции, координация движений, память, наблюдательность, оперативность мышления, эстетический вкус, эмоциональный облик и др.

Одному модулю могут соответствовать несколько профессий. Например:

- типовой элемент деятельности – графические действия;
- психологические требования к человеку: хорошо развитые пространственные представления, глазомер, высокая концентрация внимания;
- профессии: чертежник-конструктор, портной, модельщик.

Типовые элементы деятельности, составляющие основу модулей, относятся к разным сторонам профессиональной деятельности: к предмету, целям, условиям, орудиям труда, отдельным операциям. Всего выделено пять групп профессий. Психологическая характеристика профессии складывается из суммы нескольких модулей, присущих данной профессии. Задача исследования при помощи модульного подхода – установить связь между объективными характеристиками труда и психологическими требованиями, предъявляемыми к человеку, причем психологические качества должны иметь уровень развития не ниже среднего.

Чтобы иметь представление об этом способе составления психологической характеристики профессии мы приведем ниже фрагменты психологических модулей по разным сторонам профессиональной деятельности (табл. 3а и 3б).

Широкое распространение за рубежом получили классификации профессий на основе учета интересов, способностей личности и свойств темперамента. Классификация Дж. Холланда (или в другом переводе Голланда), разработанная им в 1966 году, является примером таких классификаций, базирующихся на представлении о структуре личности. Её достоинством является обоснованная психологическая концепция, объединяющая теорию личности с теорией выбора профессии. Дж. Холланд исходит из признания направленности как наиболее значимой подструктуры личности. Успешность дея-

тельности определяется такими качествами, как ценностные ориентации, интересы, установки, отношения, мотивы. На основе установления основных компонентов направленности (интересы и ценностные ориентации). Дж. Холланд выделяет шесть профессионально ориентированных типов личности: реалистический, интеллектуальный, социальный, конвенциональный (ориентированный на общепринятые нормы и традиции), предпринимательский и художественный.

Таблица 3а

Психологические модули, характеризующие особенности предмета труда

№	Психологический модуль		Примеры профессий
	Типовые элементы деятельности	Психологические требования	
1.	Обслуживание сложных технических систем	Техническое мышление, долговременная память, пространственные представления	Наладчик автоматических линий, станков, механик по ремонту теле-, радио-аппаратуры, электромеханик по ремонту и обслуживанию электронных вычислительных машин, водители различных видов наземного, водного и воздушного транспорта
2.	Управление транспортными средствами	Острота зрения, глазомер, цветоощущение, пространственные представления, распределение и переключение внимания, быстрота реакции, координация движений, психическая и физическая выносливость, эмоциональная устойчивость, оперативное мышление, оперативная память	Водители различных видов наземного, водного и воздушного транспорта

№	Психологический модуль		Примеры профессий
	Типовые элементы деятельности	Психологические требования	
3.	Управление невоспринимаемыми непосредственно процессами	Оперативное мышление, оперативная память, внимание, пространственные представления, эмоциональная устойчивость	Диспетчер на транспорте, оператор химического производства, диспетчер энергосистемы
4.	Обработка и сборка миниатюрных объектов	Острота зрения, концентрация внимания, отсутствие тремора, координация движений рук, осязание, уравновешенность нервной системы	Сборщик полупроводниковых приборов и микросхем, ювелир-закрепщик, сборщик часов

Таблица 3б

Психологические модули, характеризующие
особенности орудий труда

№	Психологический модуль		Примеры профессий
	Типовые элементы деятельности	Психологические требования	
1.	Работа с ручными элементами	Осязание, кинестезия, координация движений рук, физическая сила рук	Слесарь, столяр, монтажник, штукатур
2.	Работа с механизированными орудиями труда	Технический слух, техническое мышление, пространственные представления, быстрота реакций, концентрация внимания	Станочники, машинисты
3.	Лечение, медицинская помощь	Наблюдательность, память, оперативность мышления, коммуникативность, уравновешенность	Медицинская сестра, фельдшер

Каждый тип личности ориентирован на определенную профессиональную среду: реалистический тип – на создание материальных вещей, обслуживание технологических процессов и технических устройств, интеллектуальный – на умственный труд, социальный – на взаимодействие с социальной

средой, конвенциональный – на чётко структурированную деятельность, предпринимательский – на руководство людьми и бизнес, художественный – на творчество. Модель любого типа личности конструируется по следующей схеме: цели, ценности, интересы, способности, предпочитаемые профессиональные роли, возможные достижения и карьера.

Суть теории Дж. Холланда заключается в том, что успех в профессиональной деятельности, удовлетворенность трудом зависят, в первую очередь, от соответствия типа личности типу профессиональной среды, которая создается людьми, обладающими схожими позициями, профессионально значимыми качествами и поведением. Работники одной профессии образуют и определенную профессиональную среду, адекватную одному из шести выделенных типов личности.

Дж. Холланд предложил шкалу приспособленности различных типов личности к разным профессиональным средам, изобразив ее схематично в виде шестиугольника, каждый из углов которого обозначает один из 6 типов личности и среды (рис. 3). Эта модель позволяет оценить совместимость личности с определенной профессиональной средой. Степень совместимости типа личности с профессиональной средой обратно пропорциональна расстоянию между соответствующими вершинами (Holland J. L., 1973).

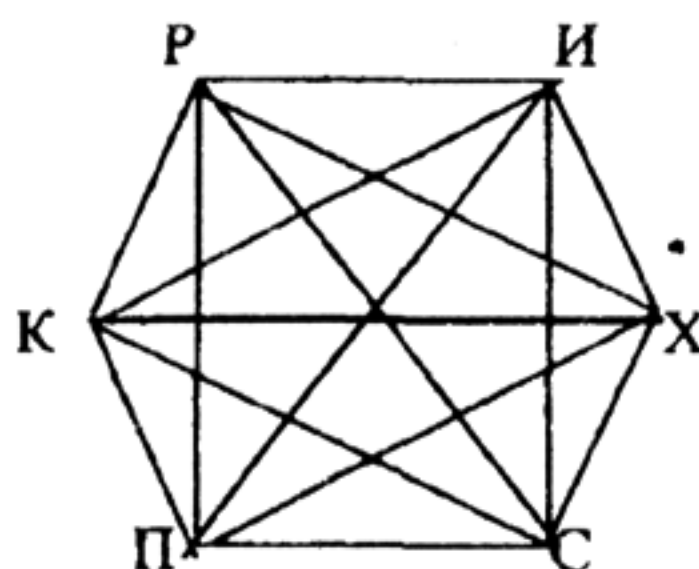


Рис. 3. Модель Дж. Холланда для определения совместимости личности и профессиональной среды

Р – реалистический тип; И – интеллектуальный;
С – социальный; К – конвенциональный;
П – предпринимательский; Х – художественный

Согласно этой модели, например, наиболее совместимы с художественным типом личности такие типы среды, как ин-

теллектуальный и социальный, а наименее — конвенциональный. Все возможные взаимосвязи представлены в таблице 4.

Таблица 4

Связь типа личности и типа профессиональной среды

Тип личности	Тип профессиональной среды					
	Р	И	С	К	П	Х
Реалистический (Р)	++	+	--	+	-	-
Интеллектуальный (И)	+	++	-	-	--	+
Социальный (С)	--	-	++	-	+	+
Конвенциональный (К)	+	-	-	++	+	--
Предпринимательский (П)	-	--	+	+	++	-
Художественный (Х)	-	+	+	--	-	++

Примечание. В таблице приняты следующие условные обозначения:
++ тип личности очень хорошо приспособлен к окружающей среде;
+ тип личности хорошо приспособлен;
- тип личности недостаточно приспособлен;
-- тип личности совершенно не приспособлен к окружающей среде.

Для установления типов личности Дж. Холланд разработал методики диагностик, позволяющие определить профессиональные предпочтения и интересы. По результатам диагностики выделяют три рекомендуемые профессиональные среды. На первом месте стоит среда, наиболее отчетливо отражающая тип личности, на втором и третьем местах — менее значимые профессиональные среды, позволяющие личности подобрать себе резервные профессии.

Следующая классификация профессий, предложенная Д. Патерсоном в 1953 году, основывается на учете способностей. Попытки классификации профессий по требуемым способностям предпринимались неоднократно. В основу классификации профессий положены 9 различных способностей. С помощью «Minnesota Occupational Rating Scale» (MORS) 432 профессии, отобранные психологами-профессиоведами, были разделены на следующие семь групп: академические, механические, социальные, религиозные, музыкальные, артисти-

ческие и физические. Обобщение результатов исследований позволило свести эти 432 профессии к 214 «образцам», из них 137 сводятся к единичным профессиям – специальностям, а остальные 77 объединяют от 2 до 18 специальностей (Зеер Э. Ф., 2003)

2.2. Профессиография

Классический метод научного изучения трудовой деятельности был разработан ещё в 20–30-х годах XX в. отечественными психотехниками (Б. Г. Ананьев, С. Г. Геллерштейн и др.) в целях решения различных практических задач, таких, как профотбор, профконсультация, профориентация, профадаптация и профреабилитация, профтравматизм, профобучение и профутомление, реконструкция существующих и проектирование новых видов профессиональной деятельности.

Профессиографический подход основывается на принципе комплексного изучения профессий с экономической, социальной, психологической, физиологической, гигиенической, медицинской и производственно-технической сторон. Сущность профессиографии, как её определяли сами психотехники, – описательно-техническая и психофизиологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности. Её можно рассматривать как попытку системного построения «картины мира профессий» на основе представления о динамических системах «субъект – объект» и «субъект – субъект».

Под *субъектом труда* понимается человек (группа людей), выполняющий определенные трудовые функции в конкретных культурно-экономических условиях, воздействующий на предмет своего труда необходимыми орудиями и средствами труда для достижения намеченной цели или получения конкретного результата трудового процесса. Под *объектом труда* – систему свойств и взаимоотношений вещей и явлений, которыми работающие люди мысленно или практически оперируют, воздействуя на предмет труда, в целом трудовой процесс. Самое главное в характеристике любой профессии –

это основной предмет труда, цель как предвосхищённый результат труда, операции и действия, орудия и средства, условия труда.

Под *предметом труда* следует понимать систему свойств и взаимоотношений объектов, явлений, процессов, которыми человек должен мысленно или практически оперировать на определенном трудовом посту. Предмет труда – это не просто видимая вещь, традиционный объект, а набор взаимосвязанных признаков, свойств вещей, процессов, явлений, как бы противостоящих субъекту труда. Этот набор свойств, признаков не обязательно совпадает с признаками и свойствами одного конкретного вещественного объекта, а сами эти свойства, признаки могут быть очень разнообразными – явными или скрытыми, статичными или изменчивыми. Сложность предмета труда диктует всю сложность описания профессии, высокие и разнообразные требования профессии к субъекту, отсюда и долговременность обучения профессии. Например, предметом труда дирижера является процесс создания звучания музыкального произведения совокупностью звуков, извлеченных множеством инструментов, поэтому обучение профессии дирижера должно включать наряду с развитием комплекса высоких музыкальных способностей ещё и управленческие качества организатора, лидера и многие другие.

Профессиография (от лат. *professio* и *grapho* – пишу) – это технология научного изучения профессии, а также требований, предъявляемых профессией к личностным качествам, психологическим способностям и психофизиологическим возможностям человека, или метод анализа и описания трудовой деятельности и условий труда.

Как любое научное исследование, профессиографирование строится на конкретной концептуально-методологической базе, от неё зависит конечный результат – содержание и составляющие (схема) профессиограммы. *Профессиограмма* – сводка знаний (технических, санитарно-гигиенических, технологических, психологических и психофизиологических) о конкретном процессе труда и его организации, т. е. это характеристика профессии, которая включает описание условий труда, прав и обязанностей, знаний, умений и навыков, а

также противопоказаний по состоянию здоровья, требований, которые предъявляются профессией к личности работника. В профессиограмму составной частью входит психограмма.

Психограмма – это психологический «портрет» профессии, представленный комплексом психических качеств личности, требуемых для эффективного выполнения служебных обязанностей.

Профессиограммы можно подразделить на частные и комплексные. *Частные* профессиограммы дают представления о работе с точки зрения одной науки или научной дисциплины, например, отражают лишь социологические или санитарно-гигиенические показатели. *Комплексная* профессиограмма является всесторонним описанием работы, в которой собраны результаты профессиографии всех дисциплин – от психологии, физиологии, медицины до экономики, техники и т. п.

В зависимости от назначения профессиограммы подразделяются на универсальные и специальные. *Специальные* профессиограммы – это узкоспециализированный отбор тех важнейших характеристик, которые необходимы для решения конкретной задачи, для конкретной цели (например, при расстановке кадров или повышении квалификации сотрудников, при оплате труда). *Универсальные* профессиограммы содержат сведения и характеристики труда, действительные для всех видов работ. Такая профессиограмма бывает весьма обширной и преследует многие цели.

Профессиография начинается со сбора данных об изучаемой работе и описания её организационных принципов и материальной базы. Все эти сведения объединяются в соответствии с четырьмя группами вопросов: в отношении самой деятельности; условий и результатов труда; положительных и отрицательных внешних факторов влияния на психику; требований к психике человека, предъявляемых работой.

Е. М. Иванова, описывая системный подход в профессиографировании, включает в число его составляющих основные научные принципы исследования, комплекс согласованных исследовательских методов и схемы профессиографирования. Методы должны позволить не только собрать разнообразный

материал о профессии и субъекте труда, но и провести их анализ. Аналитическое профессиографирование включает в себя два основных этапа:

1) анализ операционально-технологической структуры труда;

2) анализ собственно психологической структуры деятельности субъекта труда. Психолог должен сначала изучить данную профессиональную деятельность на основе анализа существующей нормативной документации (на «бюрократическом» и «технологическом» языке), а затем всё это перевести на язык психологии. Это и позволяет ему выделить на основе психологических характеристик действий сами профессионально важные качества (ПВК) и уже к этим качествам (наиболее важным для данной профессии) подбираются конкретные диагностические методики (Иванова Е. М., 1992).

В общем виде в целях изучения определенной профессиональной деятельности исследователь собирает ответы на ряд вопросов, которые составляют основу фундаментального описания профессии:

1. Как называется работа и в чем она состоит? Название работы, специальности, профессии, должности, возможного рабочего места – описание существенных характеристик и видовых особенностей труда.

2. Каковы эффективность и цель работы (что производится и с какой целью?) Цель работы: продукция, услуги; значение работы: ценность и важность продукции или оказываемых услуг для предприятия и для всей страны.

3. Что является предметом труда (из чего производят, над чем, с чем и с кем работают)? Материал, сырье, полуфабрикаты, нематериальные источники (информация, письменные данные и документы); финансы, обслуживание, оказание услуг как вспомогательная деятельность.

4. Каким способом выполняется работа (как это делается)? Технологический процесс, трудовой процесс, операции, задание.

5. На основании чего производится работа (на каком основании это делается)? Основания для выполнения работы: производственная документация, указания, подробные техно-

логические инструкции, планы, расчеты; опосредованная информация, инструкции, описания, приказы.

6. Каковы критерии оценки результатов труда (на основании чего оцениваются качество и эффективность труда)? Критерии оценки, нормы, лимит затрат времени, квалификационные разряды.

7. Какая квалификация требуется для работы? (что нужно уметь, знать)? Необходимое образование, требуемый практический опыт, мастерство, специализация.

8. При помощи каких средств выполняется работа (чем работают)? Инструмент, машины, вспомогательные средства, аппаратура, средства управления.

9. В каких условиях выполняется работа? Производственная среда: условия труда и параметры рабочего места (пространственные, санитарно-гигиенические, эстетические и т. д.).

10. Какова организация труда (когда и какими способами выполняется работа)? Организация производственного процесса, график работы, режим труда и отдыха, баланс рабочего времени.

11. Какова кооперация труда (кто, что и с кем делает)? Распределение полупрофессиональных заданий, полномочий и ответственности в трудовом коллективе, установленная субординация – начальники, подчиненные; система руководства и управления первичными коллективами; характеристика социальной среды и микроклимата.

12. Какова интенсивность труда (как много, насколько быстро или медленно, как часто выполняется работа)? Количество работы, ее трудность, скорость, темпы, нормы времени, продолжительность нагрузки, вариабельность труда (монотонность, систематичность, равномерность, цикличность, ритмичность).

13. Какие моменты опасности и ответственности встречаются в профессиональной деятельности (что может случиться на работе)? Непорядки, материальные потери, финансовые потери, штрафы за низкое качество или срыв сроков выполнения работы, аварии, травмы, профессиональные заболевания, гибель.

14. Какое воздействие оказывает труд на работающих (чем полезен и чем вреден человеку)? Положительное и отрицательное влияние материальных, организационных и социальных факторов на личность (в комплексе).

15. Какую пользу приносит труд работнику (сколько он зарабатывает)? Заработок, зарплата, премия, натуральные выдачи, различные льготы, моральное удовлетворение от труда, общественное признание его.

16. Какие условия, требования и ограничения характерны для работы (кто может, и кто не должен выполнять ее)? Административно-правовые, политические, медицинские, общественные и другие детерминанты.

Выделенные в результате анализа полученной информации на подобные вопросы качества, свойства, признаки и т. п. подвергаются диагностической проверке и заносятся в определенный перечень-схему. Профессиографических схем накопилось бесчисленное множество. Предложенная Э. Ф. Зеером (2003) схема психограммы отражает на сегодняшний день основные пункты требований профессии к субъекту (требования соответствия, или профпригодности), на которые ориентируются психологи при проведении профотбора.

Психограмма (по Зееру):

А. Общая характеристика труда

1. Фотография рабочего дня.

2. Описание и оценка динамических факторов труда (работоспособность, утомление, надежность, безошибочность и др.).

3. Влияние условий труда на динамические процессы работы.

4. Психологическая характеристика рабочего места и трудовых действий.

5. Психологический анализ ошибочных действий.

Б. Требования к психическим процессам

1. Психомоторика:

- рабочая поза, статические и динамические нагрузки;

- рабочие действия: гностические, приспособительные, исполнительские и др.;
- временные и психофизиологические характеристики основных технологических операций, связанных с психомоторикой;
- требования к выдерживанию темпоритма и точности реагирования;
- особые требования к психомоторике.

2. Сенсорная и перцептивная сферы:

- чувствительность различных сенсорных модальностей;
- профессионально значимые виды восприятия сигналов на фоне помех, при избытке или дефиците информации, восприятие времени, движения, скорости, пространственного положения и т. д.;
- особые требования к сенсорной и перцептивной сферам.

3. Профессиональные особенности познавательных процессов:

- влияние представлений на эффективность и надежность трудовой деятельности;
- требования к воспроизводящему и (или) творческому воображению;
- преобладающие типы мышления: наглядно-действенное, образное, теоретическое (абстрактное), «безлимитное» по времени, жестко лимитированное, в условиях дефицита времени;
- особенности принятия решений при выполнении работы: самостоятельность, ответственность, самоконтроль. Требования к стрессоустойчивости;
- преобладающий вид памяти. Требования к памяти. Устойчивость памяти в условиях напряженности (эмоционально-мнемоническая устойчивость), а также к факторам, вызывающим стрессовые состояния;
- особенности речи: удельный вес речи в профессиональной деятельности, требования к речи;
- внимание и его особенности: широта, интенсивность, устойчивость, роль внимательности как качества специалиста.

В. Требования к эмоционально-волевой сфере

1. Характеристика преобладающих эмоциональных состояний.
2. Типичный уровень нервно-психической напряженности труда.
3. Особые требования к эмоционально-волевой сфере (например, сочетание монотонии с эмоциональными перегрузками).
4. Воля и ее особенности. Основная направленность волевого процесса (управление техникой, людьми, собой и т. д.).

Г. Типичные психологические состояния в процессе труда

1. Монотония и утомление.
2. Соматогенные психологические состояния в процессе труда (гипоксия, перегревание и др.).
3. Другие состояния, свойственные данной профессии, рабочему посту либо данному индивиду, в том числе состояния внимательности и невнимательности (по часам рабочей смены, отдельным событиям и т. д.).

Д. Ансамбли профессионально значимых качеств (ключевые квалификации)

1. Общая и специфическая направленность личности. Структура, широта, активность, устойчивость и действенность мотивации.
2. Социально-профессиональная ответственность.
3. Оптимизм.
4. Внушаемость как желательное и нежелательное свойство личности. Мера опасности повышенной внушаемости для профессиональной деятельности (недопустима, весьма нежелательна, нежелательна, допустима).
5. Нравственно-психологическая устойчивость личности (особо необходима, необходима, важна, желательна, не является обязательным профессионально значимым качеством).
6. Профессиональные и инновационные способности. Их структура, качественно-количественная характеристика, обязательность (или необязательность) для нормальной профессиональной деятельности.

7. Особенности характера: необходимые, желательные, допустимые, нежелательные, категорически противопоказанные (социальная активность, принципиальность, честность, решительность, самостоятельность, смелость, инициативность, организованность, дисциплинированность, коллективизм, конформизм, оптимизм, пессимизм, уступчивость, терпение, внимательность и др.).

Е. Противопоказания и ограничения

1. Последствия ошибок и особые требования к безопасности труда.
2. Характеристика профнепригодности.
3. Половозрастные ограничения.
4. Профессиональные вредности и льготы.
5. Профессиональные деформации личности.

В целях профориентации применяются более короткие и общие схемы профессиограмм и психограмм.



➔ Вопросы

1. Что такое профессия и специальность?
2. Назовите наиболее известные классификации профессий и основания их построения.
3. Опишите основания и саму классификацию профессий Е. А. Климова.
4. Опишите классификацию профессий Дж. Холланда.
5. Что такое профессиографирование и профессиограмма?
6. Как выполняется научное изучение профессии? Что для этого необходимо?
7. Что такое психограмма и что в неё вносится?

➔ Задание. В тексте приведены некоторые схемы кратких психограмм. Попробуйте ответить на вопрос, с какой целью их можно использовать? Какая из схем более широкая и более функциональная?



Рис. 4. Фрагмент схемы психограммы следователя

Таблица 5

Краткие психограммы управленческих профессий

Свойства личности	Руководитель предприятия	Предприниматель индивидум	Руководящий работник госуправления	Главный бухгалтер	Специалист по сбыту и про- дажам (менеджер)	Специалист по рекламе	Консультант по управлению	Научный работник	Предприниматель
1. Терпимость	+	+	+	0	+	+	+	+	+
2. Искренность	+	+	0	0	+	+	0	0	+
3. Самоконтроль	++	++	+	+	+	+	+	+	++
4. Педантизм	+	+	++	+	+	0	+	++	+
5. Воля	++	+	+	+	+	+	+	+	+
6. Любознательность	+	+	+	+	+	+	++	++	++
7. Интуиция	++	++	+	+	++	++	++	++	+
8. Аналитический склад ума	+	+	+	++	+	+	++	++	+
9. Способность к выполнению рутинной работы	0	+	++	++	+	+	+	+	+
10. Экономическое чутье	++	++	+	+	++	++	+	0	0
11. Способность к лидерству	++	+	++	+	+	0	0	0	0
12. Коммуникабельность	++	++	+	+	++	++	+	+	++
13. Самообладание	++	++	++	+	++	0	0	+	++
14. Внимательность	++	++	+	++	++	++	++	+	+
15. Память	+	+	+	++	+	+	++	++	++
16. Богатство воображения	+	+	0	0	+	++	+	++	+

Темы для самостоятельной работы и написания рефератов

1. Назначение, основные цели и разнообразие оснований классификации профессий в психологии.
2. Классификация профессий по Е. А. Климову.
3. Модель профессий Дж. Холланда.
4. Профессиографирование как научное исследование внутренних и внешних условий субъекта труда.
5. Схема описания профессии для целей профориентации молодёжи.
6. Системный подход в описании профессии.

Библиографический список

Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. Психология управления. – Харьков, 1998.

Гаврилов В. Е. Использование модульного подхода для классификации профессий // *Вопр. психологии.* – 1987. – № 1.

Зеер Э. Ф. Психология профессий: учеб. пособие для студентов вузов. – 2-е изд. – М.; Екатеринбург, 2003.

Иванова Е. М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности: учеб.-метод. пособие для студентов факультета психол. гос. ун-та. – М., 1992.

Йовайша Л. А. Проблемы профессиональной ориентации школьников. – М., 1983.

Климов Е. А. Введение в психологию труда: учеб. пособие. – М., 1988.

Климов Е. А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд): учеб. пособие / Е. А. Климов. – М., 2003.

Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов-н/Д., 1996.

Климов Е. А. Развивающийся человек в мире профессий. – Обнинск, 1993.

Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента: учеб. пособие. – 2-е изд. / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снетковой. – СПб, 2001. – С. 11–21.

Романова Е. С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. – 2-е изд. – СПб, 2004.

Holland J. L. Making vocational choices: A theory of careers // *Englewood Cliffs.* – N. I., 1973.

Глава 3.

Профконсультирование – ведущая технология профориентационной помощи

3.1. Определение понятия «профконсультирование»

Из всех основных форм профориентации: профпросвещение (включая профинформацию, профпропаганду и профагитацию), профконсультирование, профессиональная диагностика, профадаптация, профессиональное воспитание, несомненно, ведущим является профессиональное консультирование. Оно само может включать отдельные элементы других видов профориентационной помощи и соотноситься с ними как метод с методиками, или технология с отдельными техниками. В этом понимании *профессиональная консультация* – форма профессиональной ориентации, представляющая собой систему мероприятий по психологическому освидетельствованию личности с целью оказания ей помощи в выборе сферы профессиональной деятельности. В свою очередь, она, являясь составляющим элементом в комплексе мероприятий других профориентационных форм, может выступать самостоятельной техникой или методикой по отношению к профпросвещению, профдиагностике, профадаптации. Ряд психологов отводят профконсультации особое место во всей профориентационной системе. Так, Н. С. Пряжников считает, что «профориентация предполагает широкий, выходящий за рамки педагогики и психологии комплекс мер по оказанию помощи в выборе профессии, куда входит и *профконсультация* как индивидуально ориентированная помощь в профессиональном самоопределении» (Пряжников Н. С., 2003. С. 328).

В общем случае под *психологическим консультированием* понимают вид психологической помощи, направленной на совместную работу с клиентом, в результате которой клиент оказывается способным решить возникшие у него проблемы

психологического плана. Профконсультирование можно рассматривать как особый вид психологического консультирования. Отличительной особенностью его является то, что проблемы клиента так или иначе связаны с его профессиональным самоопределением и развитием карьеры, профессиональной деятельностью и поведением на рабочем месте, поиском или потерей работы (Исмагилова Ф. С., 2003). Большая часть психологической помощи отводится профконсультантам. Роль психолога-профконсультанта выражается в ориентировании субъекта в трех аспектах: адаптационно-технологическом (как правильно вписаться в социально-производственную среду), социально-адаптационном (как адаптироваться к обществу, построить определенный образ жизни) и ценностно-смысловом, нравственном (касается проблем смысла жизни, совести).

Итак, *профессиональное консультирование* – это вид психологической помощи, направленной на согласование индивидуальных профессиональных возможностей и потребностей клиента с интересами организации или рынка труда, в результате которой происходит профессиональное самоопределение клиента, формируется или совершенствуется его профессиональный план, вносятся продуктивные изменения в его профессиональную деятельность или поведение.

Целью *профконсультирования* является установление соответствия индивидуальных, психологических и личностных особенностей специфическим требованиям профессии. В профконсультации выделяют два этапа:

- первичная профконсультация;
- углубленная профконсультация.

Первичная профконсультация – это форма индивидуальной консультации, которая проводится с целью ознакомления с клиентом, обучения правилам выбора профессии, дается информация о многообразии профессий, выясняются интересы и склонности. Результатом первичной профконсультации является оказание помощи в формировании личного профессионального плана (ЛПП), повышение степени осознанности и ответственности выбора. В первичной профконсультации

выявляются испытуемые, нуждающиеся в углубленной индивидуальной профориентации.

Углубленная индивидуальная профконсультация основывается на глубоком всестороннем изучении человека: его склонностей, интересов, состояния здоровья и физического развития, структуры внимания, типа мышления, ручной умелости, координации движения и т. д. При проведении профконсультации специалисту необходимо использовать не только информационно-справочные, просветительские методы, но и методы профессиональной психодиагностики, помогающие в самопознании.

Цели, задачи и содержание профориентации, а соответственно и профконсультационной работы определяются возрастом и конкретной ситуацией субъекта. *Цели* профконсультирования субъекта в ситуации определения поля профессиональной деятельности следующие: помощь в принятии обоснованного решения о выборе профессии, помощь в выработке основных путей и способов освоения выбранной профессии, профессионального развития. Под *профессиональным развитием* понимают сложный процесс циклического характера, проявляющийся как в совершенствовании знаний, умений, навыков и способностей человека, так и в формировании отрицательных феноменов (деформаций, специфических состояний), снижающих профессиональную эффективность и нарушающих «непрофессиональную» жизнь. Цели консультации реализуются через основные *задачи*:

- выявление факторов, определяющих выбор профессии, их содержательный анализ, установление соотношения между ними;
- выявление информированности клиента о предпочитаемых профессиях, дополнение и упорядочивание информации, указание источников её получения;
- диагностика особенностей личности субъекта выбора: потребностей, мотивов, способностей, характерологических особенностей и т. д.;
- показ психологической цены (степени сложности или лёгкости получения и продвижения в профессии) и основных путей освоения профессии;

- оказание помощи в выработке правил и способов рефлексивного анализа процесса принятия решения о выборе профессии и дальнейшем профессиональном развитии.

В зависимости от решаемых задач профконсультация носит информационный, диагностический, психокоррекционный или контролирующий характер.

На разных возрастных этапах профессиональное самоопределение выражено в различной степени и зависит от особенностей возрастного психического развития и ведущего вида деятельности.

3.2. Особенности профконсультационной работы с субъектом на разных этапах его развития

Профессиональное самоопределение – процесс, который происходит с человеком на протяжении всей его профессиональной карьеры от подготовки к выбору до окончания трудовой деятельности. Этот процесс характеризуется:

- возникновением, развитием и самовоспитанием качественно новых синтезов способностей;
- установлением специфических отношений с людьми, представляющими интересы общества, производства;
- ориентированием и самоориентированием, т. е. развитием действенных интересов, преобладающих форм активности, склонностей;
- образованием качественно новых представлений о себе;
- формированием уровня притязаний в отношении ступеней «профессионального роста»;
- построением личных профессиональных планов и качеств.

В возрастном аспекте это распределяется следующим образом. Для дошкольников характерно проявлять интерес к профессиям своих родителей; к наиболее ярким профессиям, социально «звучащим»; стремление попробовать себя в игровой деятельности; выбор (чаще самими родителями) кружков или разнообразных форм занятий спортом, искусством, языком и т. п. Консультационная работа в этом случае направле-

на на помощь родителям в выборе кружков. На этом, *предпрофориентационном*, этапе стоит рассказывать детям об интересующих их профессиях родителей увлекательно и с примерами, не «навязывая» знаний о неинтересных профессиях. Проигрывать профессии с целью ознакомления смысла и общественного значения этих профессий.

На следующем этапе, *ранней профориентации*, когда учащиеся младших классов и средней школы (1-й – 7-й классы) проявляют интерес к модным (ярким) профессиям, стремятся увязать с профессиями учебные предметы и выбирают самостоятельно кружки и секции, профконсультант должен переходить постепенно от увлекательных рассказов об интересующих профессиях к расширенному представлению о мире профессионального труда. Этому поможет широкое знакомство с профессиями и выделение сходных и различных отдельных элементов труда в разных профессиях (по цели, предмету, условиям, орудиям труда или внешнему проявлению, например, самодемонстрация в профессиях артиста и продавца), а также помощь в выборе детьми увлечений, хобби.

Следующий этап профориентации связан с *ранней оптимизацией*, выбором профессии. Учащиеся 8–9-х классов задумываются: куда пойти учиться после 9-го класса? У них проявляется более конкретный интерес к профессиям, к профессиональным учебным заведениям, к своей профпригодности, они нацеливаются на выбор подготовительных курсов для лучшей подготовки к поступлению в профессиональное учебное заведение. Профконсультант в этом случае помогает в выборе курсов, учебных заведений, знакомит с особенностями профессий и учебными заведениями. Большая работа направлена на помощь в самопознании (но без окончательной рекомендации о профессиональной непригодности или жестких ограничений овладения какими-либо сферами деятельности), на раскрытие ценностно-смысловых сторон профессионального труда.

Учащиеся 10–11-х классов, *оптиманты*, в большинстве своём стремятся к более конкретному выбору профессии, курсов, учебных заведений, интересуются ценностно-смысловыми и нравственными аспектами своей будущей профессии. При

индивидуальном подходе в консультировании важны конкретная помощь в выборе профессионального учебного заведения, проигрывание различных вариантов выбора профессии. Возможны дискуссии, обсуждения разных позиций и акцентов на ценностно-смысловую сторону самоопределения. К этой же группе клиентов профконсультанта примыкают выпускники школ, ориентированные либо на дальнейшее обучение, либо на временную работу, либо на службу в армии (юноши). Главный акцент в консультации для них – конкретный выбор, однако, возможны беседы на общечеловеческие темы или «философствование» о проблеме личностного самоопределения, жизненного пути и т. п.

К профконсультанту могут обратиться *абитуриенты*, поступающие в выбранное учебное заведение с запросом о помощи в выборе факультета, специальности или специализации. Выбор специальности делается на этапе выбора факультета и сопряжён с выявлением, диагностикой основных профессиональных предпочтений, направленности, склонностей. Выбор специализации обучения лучше отложить на 2–3-й годы обучения. Консультирование *студентов* по профсамоопределению практически отсутствует в отечественных вузах, хотя студенту важна помощь в уточнении специальности, выборе темы курсовой, дипломной, выборе научного руководителя, места производственной практики, в момент «кризисов профессионального обучения» (чаще всего «кризис 3-го курса») и т. д. Для выпускников профессиональных учебных заведений не помешает помощь профконсультанта в вопросах поиска работы, поступления в аспирантуру.

Этап *профессиональной адаптации* специалиста сопряжен с трудностями в установлении контактов с коллегами, привыкания к режиму работы, недостатком профессионального опыта и незнания особенностей структуры организации. Если в организации работает психолог, то он должен исполнять роль профконсультанта, который помогает адаптации сотрудника во взаимодействии с руководством и опытными работниками.

Период *профессионализации*, или становления профессионала, длителен (до пенсии) и индивидуален по проявле-

ниям. Специалист проходит путь от ученика до мастера. На этом этапе может потребоваться самая разнообразная помощь профконсультанта: в перемещении по служебной лестнице и переходе на другой участок работы; в преодолении нормативных кризисов профессионального развития: 25 лет – профессионального роста, 30 лет – профессиональной карьеры, 40 лет – социально-профессиональной самоактуализации; поиска нового места работы (в случае увольнения); налаживания взаимоотношений с коллегами или руководителем и т. д. В каждом случае консультант содействует в принятии решений, обретении новых смыслов в работе, в нахождении резервных вариантов работы, выборе другой профессии или места работы, разрешении производственных психологических конфликтов.

Для *безработных* главным запросом к профконсультанту является помощь в поиске работы, иногда и в оправдании вынужденного, а затем и желаемого нетрудоустройства. Ценностно-смысловые и нравственные проблемы являются ведущими в консультационной практике с безработными для поддержания их статуса, профессиональной переориентации и переобучения, объяснении бесперспективности позиции нетрудоустройства.

Профконсультирование работников *предпенсионного возраста* и *пенсионеров* – сложное и мало практикуемое мероприятие. Для уходящих на пенсию характерны отсрочка выхода на пенсию, выбор занятия на пенсии, осмысление своей жизни и своих профессиональных лет. В это время важна помощь психолога в максимальной самореализации в последние годы, в подборе хобби или увлечения на будущее, в установлении адекватной самооценки, помогающей пожилому человеку в перспективе не завышать мнение о своих возможностях. Если этого не происходит, то приходится уже в новой ситуации, на пенсии помогать обретать новые смыслы, просто выслушивать и очень осторожно проводит ретроспективную профконсультацию в старости, помогая увидеть свою жизнь в целом «удавшейся» и ещё полезной для окружающих.

В настоящее время выделяются следующие сферы, в которых осуществляется профессиональное консультирование:

- 1) традиционное профконсультирование подростков и юношей (особенно на стадии оптации) школьными психологами;
- 2) профконсультирование безработного и незанятого населения в службах занятости;
- 3) профконсультирование сотрудников в рамках организации.

Рамки учебного пособия не позволяют подробно рассмотреть все виды профконсультирования. Остановимся на консультировании оптантов-школьников.

3.3. Задачи профконсультирования школьников

У школьников старшего возраста ведущей деятельностью становится учебно-профессиональная, осуществляется жизненное и профессиональное самоопределение. Особую актуальность приобретает вопрос: кем быть? Начинается активный поиск своей будущей профессиональной роли и экспериментирование в разных ролях. Появляется реальная возможность последовательно и целенаправленно регулировать процесс их профессионального самоопределения.

Для эффективного управления профессиональным самоопределением учащейся молодежи выделяют *критерии*, характеризующие данный процесс как развитие личности — субъекта будущей профессиональной деятельности:

1. Информированность учащегося, знание структуры народного хозяйства и видов профессионального образования, состояния рынка труда, содержания и условий труда по избранной профессии, учебных заведений, где можно получить избранную профессию (специальность).

2. Сформированность общественно значимых мотивов выбора профессии (сближение профессиональных намерений с потребностями рынка труда).

3. Выраженность профессиональных интересов: наличие устойчивых профессиональных интересов в определенной области деятельности и конкретной профессии.

4. Наличие специальных способностей к определенному виду профессиональной деятельности.

5. Практический опыт в области избранной трудовой деятельности (занятия в кружках, секциях, музыкальной школе, на факультативах и т. д.).

6. Сформированность и устойчивость профессиональных намерений, их обоснованность (достаточные знания о содержании профессии, условиях труда, путях получения образования по специальности, а также о своих интересах, склонностях и способностях).

7. Профессиональные притязания (интересы, способности, самооценка, профессиональные намерения) учащихся согласуются между собой, и степень их развития позволяет предположить успешность будущей деятельности.

8. Состояние здоровья, позволяющее избрать данный вид деятельности (профессию), что подтверждается при необходимости заключением врача.

Главным критерием успешности протекания процесса профессионального самоопределения в подростковом и юношеском возрасте является сформированность *личного профессионального плана (ЛПП)*. Профессиональный план можно считать сформированным, если оптант выбрал профессию и учебное заведение, в котором он собирается ее получить, а также может назвать место, где будет работать, если не поступит в данное учебное заведение. Чем в меньшей степени решены задачи профориентации, тем более оптанты нуждаются в профконсультации и, как правило, тем сложнее ее задачи.

Потребность в индивидуальной профконсультации особенно проявляется в период, непосредственно предшествующий выбору профессии и учебного заведения. В этот период профессиональная консультация наиболее эффективна. В целом профконсультация направлена на актуализацию и осознание оптантом тех его представлений и качеств, которые оказывают влияние на его профессиональные планы. Даже если оптант еще не принял решения относительно будущей профессии, профконсультант обязательно опирается на уже имеющиеся у оптанта ценностные ориентации, проявления направленности, склонности и интересы. В ходе профкон-

сультации необходимые для профессионального выбора представления оптанта корректируются, уточняются, дополняются, но не формируются. Сформировать их за короткое время профконсультации невозможно, и на это следует ориентировать как самих оптантов, так и их родителей.

Результатом профконсультации оптанта должен быть сформированный профессиональный план.

В ходе профконсультации решаются следующие общие задачи:

- 1) установить контакт с оптантом;
- 2) собрать сведения, необходимые для построения или коррекции его профессионального плана;
- 3) принять решение относительно подходящего для оптанта типа профессии и учебного заведения;
- 4) аргументировать данное решение, разработать альтернативные варианты профессионального плана;
- 5) окончательно согласовать с оптантом принятые решения, обобщить результаты, внести необходимые уточнения.

Сложность задач, стоящих перед профконсультантом, обусловлена многими факторами. Среди них, в частности, особенности личности оптанта, степень его готовности к откровенному обсуждению с консультантом своих проблем, степень выраженности склонностей и способностей оптанта, наличие или отсутствие у него профессионального плана. В результате возникает проблема классификации типичных профконсультационных ситуаций.

Венгерские специалисты (Гейжан Н. Ф., 1991), в частности, выделяют четыре основные группы профконсультационных проблем:

1) трудности, связанные с выбором профессии: незрелость личности для самостоятельного принятия решения, растерянность, неадекватные представления о профессии, противоречивость выборов и т. п.;

2) трудности, связанные с успеваемостью школьника: высокие притязания при слабой успеваемости, хорошие способности при низкой успеваемости и т. п.;

3) трудности, связанные с особенностями личности подростка: неврозы, сложности адаптации в незнакомой социальной среде, задержка умственного развития и т. п.;

4) трудности, связанные с состоянием здоровья: близорукость, тугоухость, заикание и т. п.

Е. А. Климов предложил свой подход к классификации профконсультационных ситуаций. Он считает, что задачи профконсультанта зависят от следующих факторов:

- наличия или отсутствия у оптанта профессионального плана;
- наличия или отсутствия у оптанта склонностей;
- согласованности профессионального плана оптанта с его склонностями, способностями и спросом на рынке труда.

Различные сочетания этих признаков образуют 17 профконсультационных ситуаций, внутри которых есть разновидности, зависящие от конкретных условий. В соответствии с подходом разработчика теории профконсультирования Н. Ф. Гейжан, ниже представлена краткая характеристика всех 17 ситуаций в обратном порядке, от простых к более сложным: от типа XVII к типу I.

Ситуации, в которых профессиональный план согласован со склонностями подростка:

Тип XVII. Оптант имеет профессиональный план, согласованный с выраженными у него склонностями, способностями и ситуацией на рынке труда. Корректирующего вмешательства профконсультанта не требуется. Его задача – в тех случаях, когда оптант не имеет запасного варианта, обсудить ряд запасных вариантов профессионального плана, если возникнут непредвиденные препятствия в реализации основного.

Тип XVI. Оптант имеет профессиональный план, согласованный с его склонностями и способностями, но не согласованный с ситуацией на рынке труда. Оптант может не знать или не принять во внимание, что как в настоящее время, так и в перспективе специалисты данной профессии в большинстве случаев не будут востребованы на региональном рынке труда. Так, для Уральского региона не характерен спрос на

профессии, связанные с кораблестроением. Задачи профконсультанта:

1) проинформировать оптанта относительно ситуации на рынке труда и перспектив профессии;

2) оценить возможности оптанта, если он выбирает профессию, пользующиеся особым спросом у молодежи и потому предъявляющие высокие требования к конкурентоспособности будущего специалиста (режиссер, модельер, юрист и т. п.);

3) помочь принять решение относительно окончательного сохранения или изменения профессионального плана;

4) если принято решение об изменении плана, то сформировать новый профессиональный план.

Тип XV. Оптант имеет профессиональный план, согласованный с его склонностями и потребностями рынка труда, но не согласованный со способностями или состоянием здоровья. Это ситуация, когда оптант не учитывает (или не знает) свои индивидуальные особенности, дающие основания для медицинских или психологических противопоказаний к овладению выбранной профессией.

Задачи профконсультанта:

1) возможно полнее раскрыть весь потенциал индивидуальных качеств оптанта, которые могли бы выступить основанием для развития профессиональных способностей;

2) сформировать профессиональный план или привести его в соответствие со способностями и состоянием здоровья оптанта.

Тип XIV. Оптант имеет профессиональный план, согласованный с его склонностями, но не согласованный со способностями и ситуацией на рынке труда. Обычно в таких ситуациях оптанту свойственно переоценивать свои возможности. В результате профессиональный план оптанта строится им с опорой на свои определенные ярко выраженные индивидуальные особенности и, как правило, страдает ограниченностью. В плане не учитываются те требования к специалисту, которые определяют его конкурентоспособность.

Ситуации, в которых профессиональный план не согласован со склонностями подростка:

Тип XIII. Оптант имеет профессиональный план, согласованный с его способностями и спросом на рынке труда, но не согласованный с имеющимися у него склонностями.

Тип XII. Профессиональный план сформирован без учета имеющихся склонностей и не согласован со спросом на рынке труда.

Тип XI. Профессиональный план согласован со спросом на рынке труда, но сформирован без учета имеющихся склонностей, способностей и состояния здоровья оптанта.

Тип X. Профессиональный план сформирован, но не согласован с имеющимися склонностями, способностями и спросом на рынке труда.

Во всех ситуациях профконсультант выявляет мотивы, по которым был сформирован профессиональный план. Следующий шаг – формирование альтернативного плана.

Ситуации, в которых профессиональный план сформирован при отсутствии склонностей:

Тип IX. Оптант имеет профессиональный план, но склонности его не выражены. В этой и во всех остальных ситуациях данной группы действия профконсультанта обуславливаются причинами, вызвавшими эти разногласия.

Практически в ситуациях этого типа профессиональный план нередко одобряется профконсультантом. Однако почти во всех указанных ситуациях требуется его существенная корректировка, а нередко и формирование иного профессионального плана. Вмешательство необходимо постольку, поскольку оптант имеет неправильное или поверхностное представление о выбранном им виде деятельности. Среди причин, в силу которых у оптанта отсутствуют склонности, наиболее существенной для внимания профконсультанта является разбросанность интересов, связанная с наличием нескольких видов деятельности, одинаково привлекательных для оптанта. Основной упор в профдиагностике поэтому следует сделать на выявление способностей и сопоставление их с привлекательными для оптанта видами деятельности. Профессиональный

план сопоставляется с выявленными способностями и корректируется в соответствии с ситуацией на рынке труда.

Тип VIII. Профессиональный план не согласован со спросом на рынке труда.

Тип VII. Профессиональный план не согласован со способностями оптанта.

Тип VI. Профессиональный план не согласован со способностями оптанта и ситуацией на рынке труда.

Ситуации, в которых отсутствует профессиональный план, но склонности выражены:

Тип V. Оптанта не имеет профессионального плана, но у него выражены склонности. Как правило, это ситуация, для которой характерно наличие у оптанта определенных профессиональных предпочтений. Они связаны либо с выбором определенного учебного заведения, либо с отказом оптанта от профессий, соответствующих его склонностям. Наличие профессиональных предпочтений позволяет профконсультанту направить консультацию на обсуждение достоинств и недостатков выборов, намеченных оптантом. Консультант должен постараться предельно расширить сферу его выборов.

Тип IV. Оптанта стремится сформировать свой профессиональный план в соответствии со склонностями, которые не согласованы с ситуацией на рынке труда. Задача консультанта — помочь оптанту сформировать более реалистичный профессиональный план. Весьма важным моментом является включение в консультацию информации о возможностях реализации оптантом своих склонностей за пределами профессиональной сферы.

Тип III. Оптанта не стремится обязательно формировать свой профессиональный план в соответствии со склонностями. В этом случае выясняется мотивационная основа такой позиции оптанта. Возможны два варианта:

1) в основе такой позиции лежит серьезная причина, связанная с профессиональной непригодностью оптанта к деятельности в соответствии с его склонностями (например, плохое зрение);

2) в основе такой позиции лежит неправильное или неточное представление о профессиях, соответствующих склонностям оптанта.

И в том, и в другом случае задачей профконсультанта является тщательная работа с мотивационной основой выбора оптанта. Сначала проводится анализ всех мотивов выбора профессии, а затем формируется ценностно-ориентировочная основа для построения профессионального плана оптанта.

Тип II. Оптанта не имеет каких-либо определенных намерений относительно профессионального плана. В этой ситуации основная часть профессиональной консультации должна носить информационный характер. Информация должна содержать сведения не только о мире профессий, соответствующих склонностям оптанта, но и о спросе на эти профессии на рынке труда. Только после того как информационный блок консультации будет завершен, можно приступить к работе с мотивационной сферой оптанта.

Ситуация, в которой отсутствует профессиональный план и не выражены склонности:

Тип I. Оптанта не имеет профессионального плана, его склонности не выражены. Наибольший процент профконсультационных ситуаций относится именно к этому типу. Это наиболее сложные клиенты для профконсультанта, так как для них характерна мнимая неопределенность: с одной стороны, такой старшеклассник не знает, какую профессию выбрать, а с другой отвергает большинство предложений профконсультанта.

Н. Ф. Гейжан приводит следующие факты. Почти половина оптантов, не составивших профессионального плана, имеют завышенную самооценку. Кроме того, поскольку в данной ситуации оптанты не имеют склонностей, при выработке рекомендаций профконсультант вынужден опираться на уровень представлений оптанта о будущей деятельности, а также на данные беседы и профдиагностики. На выбор оптанта существенное влияние оказывают позиция родителей, товарищей, его ценностные ориентации и самооценка.

Задачи профконсультанта в данной ситуации:

- 1) выявить причины, в силу которых у оптанта отсутствуют планы и склонности;
- 2) провести профдиагностическое обследование;
- 3) предоставить обширную информацию о профессиях и ситуации на рынке труда;
- 4) проработать совместно с оптантом результаты профдиагностического обследования;
- 5) создать мотивационную основу для выбора профессии и учебного заведения;
- 6) помочь оптанту сделать выбор и сформировать профессиональный план.

Отметим ещё раз, что основным критерием эффективности управления процессом профессионального самоопределения субъекта в школьный период является сформированность профессионального плана оптанта.

3.4. Оценка эффективности профессионального консультирования

В профориентации (как и в других направлениях психологической деятельности) главная трудность состоит в выделении критериев, или показателей эффективности труда консультанта. Некоторые практики и исследователи предлагают все критерии условно разделить на субъективные и объективные. К первым относят состояние психологического благополучия клиента, а также самооценку консультантом значимости и эффективности собственных воздействий. Среди объективных критериев выделяют поступление оптантов в профессиональные учебные заведения или на работу в соответствии со своим выбором. Другие делят показатели на количественные и качественные. Из количественных показателей выделяют:

- количество проконсультированных за определённое время;
- удельный вес тех или иных форм работы (индивидуальные консультации, массовые опросы, сколько «охвачено» играми и т. п.);

- количество последовавших рекомендациям психолога;
- количество вообще выбравших профессии (самоопределившихся) от общего числа подростков класса;
- различные характеристики ЛПП (устойчивость, обоснованность и т. п. профессиональных планов).

К качественным показателям можно отнести:

- появление новых ценностных ориентаций и смыслов выбора профессии;
- формирование внутренней готовности самостоятельно совершить выбор;
- готовность работать в сотрудничестве с консультантом.

Е. А. Климов выделяет оперативные и долгосрочные показатели эффективности работы профконсультанта. К отсроченным он относит следующие: 1) реальный выбор; 2) успешность, реалистичность данного выбора; 3) «психофизиологическая цена» за такую успешность; 4) удовлетворённость человека совершённым выбором. Кроме того, Климов отмечает, что «как минимум профконсультация должна формировать у оптанта оптимистическое отношение к своему будущему»...

Н. С. Пряжников считает, что лучшим показателем эффективности профконсультационной помощи должна стать активизация размышления и переживания самоопределяющегося подростка. Тогда примерами оперативных показателей эффективности могут быть:

1. Данные наблюдений эмоциональной и деловой включённости, общей удовлетворённости от профконсультации (причём, каждый наблюдаемый параметр может быть оценен по 5-балльной шкале).

2. Методы организации «обратной связи» – в конце занятия просить учащихся оценить это занятие по 10-балльной шкале (интересность, полезность и собственную активность) и обосновать выводы; в конце курса просить написать, что понравилось и не понравилось, и дать предложения по улучшению.

3. Использование опросника по схеме построения личной профессиональной перспективы – ЛПП, когда сравниваются ответы в начале и в конце курса (в баллах по каждому компоненту ЛПП). Кроме того, формирование у консультируемого

способности оценивать эффективность профконсультации также является своеобразным показателем качества оказываемой клиенту помощи.

Повышению качества выполняемой работы консультанта способствует профессионализм и этичность психолога. Профконсультант в своей работе придерживается **этических принципов**, принятых в психологии. К ним относятся:

1. Не навреди! Профессиональное самоопределение по сути своей конструктивно, в отличие от психиатрии и психотерапии, где успехом считается стабилизация заболевания. Для профконсультанта можно сказать несколько иначе: **сделай лучше!**

2. Не оценивай! Поскольку вообще без оценок (в том числе и положительных) работать невозможно, иногда этот принцип уточняют: не навешивай ярлыков! Можно сказать ещё проще: не произноси отрицательных оценок вслух!

3. Принимай человека таким, каков он есть! Так, например, у К. Роджерса, основателя клиенто-ориентированной терапии, речь идет о такой установке терапевта, как «безусловное позитивное принятие», которая относится к *чувствам* клиента и отнюдь не предполагает одобрения всего его поведения. Имеется в виду признание права на какую угодно гамму собственных чувств без риска потерять уважение психолога.

4. Принцип конфиденциальности, т. е. сохранения профессиональной тайны. В условиях работы профконсультанта в школе все-таки приходится сообщать какие-то результаты своей работы (самого общего плана) администрации, которая имеет право знать, что именно делает психолог-консультант со вверенными ему учащимися. Но категорически запрещается сообщать сведения о школьниках, которые могут нанести им хоть какой-либо ущерб, даже тогда, когда сами школьники будут заявлять, что им «всё равно, что о них будут рассказывать».

5. Уважай своих коллег по работе, их право на профессиональное творчество и самостоятельный выбор методов работы. Критика и дискуссии должны проводиться аргументированно и тактично. Недопустимым является выяснение

отношений между коллегами и сотрудниками в присутствии клиентов (тем более, если это учащиеся).

6. Принцип профессиональной компетентности: не передавай сложные психологические методики неподготовленным специалистам и сам не используй методики, которыми в должной степени не владеешь.

7. Соблюдай меру взаимного откровения с клиентом, не позволяй ему рассказывать о себе самые сокровенные свои тайны (у каждого человека должен оставаться хоть небольшой тайничок туши, недоступный никому), а также сам сохраняй некоторую дистанцию с клиентом, иначе можно потерять его уважение и доверие.

8. Не отнимай у клиента право самому отвечать за свои права и поступки, т. е. не принимай на себя лишний груз ответственности за другого человека, исключая тем самым образование в дальнейшем обид и обвинений, тем более что жить приходится ему самому.

9. Не выставляй свои знания напоказ, стремись помогать клиенту сначала самостоятельно формулировать те или иные положения и выводы. Психолог должен мгновенно замолкать каждый раз, когда клиент захочет что-то сказать, даже тогда, когда сам психолог «ещё не договорил», и даже тогда, когда клиент хочет сказать «какую-то глупость».

10. Принцип добровольности участия в психологических процедурах. В условиях школы его не всегда можно реализовать, поэтому можно уточнить: сочетай принцип добровольности (при проведении индивидуальных профконсультаций, личностных опросников, игровых и психотерапевтических форм работы) с принципом обязательности (при проведении общих семинаров и лекционных форм работы профпросвещения).

11. Уважай себя как человека и как специалиста! Уважая себя, мы начинаем лучше понимать и уважать наших клиентов.

3.5. Профконсультирование оптантов: этапы, схемы, методы консультирования

Основная задача профконсультирования клиента в ситуации выбора профессии – помочь человеку ответить на 3 главных вопроса: что он хочет, выбирая профессию («хочу»), что может («могу») и что пользуется спросом на рынке труда («надо»).

«Хочу» часто является ошибочным, так как большинство подростков имеют недостаточные знания о мире профессий, ошибочное представление о содержании профессий. Часть молодежи желает получить престижные профессии (менеджер, брокер и т. д.), не задумываясь о том, какие требования предъявляют эти профессии к человеку.

Понятие «могу» включает в себя:

- образовательный уровень и качество знаний;
- состояние здоровья и медицинскую пригодность к профессии;
- темперамент, характер человека и их соответствие выбранной профессии;
- специальные способности (технические, математические, педагогические, музыкальные и др.);
- психофизиологические особенности (координация движений, особенности внимания, мышления, памяти).

Понятие «надо» – это знание потребностей рынка труда (причем в той местности, в которой человек собирается в дальнейшем работать), включающее следующую информацию:

- о наличии и устойчивости спроса на данную профессию на предприятиях различных форм собственности;
- об уровне конкуренции специалистов данного профиля на рынке труда;
- о возможностях обучения и повышения квалификации в различных учебных заведениях (в вузах, техникумах, профтехучилищах, учебно-курсовых комбинатах, на курсах и т. д.);

- об особенностях выбранной профессии: условиях труда и оплаты, положительных и отрицательных сторонах данной профессиональной деятельности.

В общем случае процедура профконсультации имеет три основных этапа:

1. Диагностико-рекомендательный этап. Проводится предварительная беседа о факторах, путях, правилах выбора профессии, роли и функциях профконсультации, формируются готовность клиента к активной деятельности по планированию собственной карьеры; проводится диагностика интересов, склонностей, способностей и личностных свойств клиента.

2. Подробное изучение предпочитаемых клиентом видов профессиональной деятельности, а также особенностей когнитивной и личностной сферы, важных для освоения предпочитаемой профессии. Осуществляется в виде «свободной беседы».

3. Подлинный диалог, сотрудничество с клиентом. Во взаимодействии устанавливается соответствие личности клиента выбранной сфере профессиональной деятельности, разрабатываются и корректируются планы развития карьеры, программа профессиональной подготовки.

Рассматривая организацию взаимодействия профконсультанта с клиентом, Н. Гисберс и И. Мур выделяют две основные фазы и соответствующие им подфазы в профконсультировании:

Фаза 1: определение цели и проблемы клиента, чёткая формулировка его запроса; подфазы: а) установление отношений взаимопонимания, включая определение ответственности психолога и клиента; б) получение информации о клиенте (для лучшего его понимания); в) анализ информации о клиенте и соотнесение этой информации с целями и проблемами; г) выводы, вынесение консультационного диагноза.

Фаза 2: достижение целей консультации или решение проблем клиента; подфазы: а) вмешательства психолога, выбранные на основе диагноза; б) оценка использованных вмешательств.

Ещё в 1970-х годах Е. А. Климов выделил основные действия (схему-алгоритм) проведения профконсультации:

- 1) рассмотреть медицинское состояние оптанта (если оно в целом удовлетворительное, то выполнить действие 2, а если нет – действие 2а);
- 2) провести по специальной программе вводную лекцию или беседу;
 - а) порекомендовать медицинскую профконсультацию;
- 3) выявить у оптанта профессиональные мотивы;
- 4) выявить конкретные профессиональные интересы (если интересы имеются, то выполнить действие 5, а если нет – 5а и далее 5б);
 - 5) обратиться к соответствующей справочной литературе;
 - а) найти по справочнику профессии, пользующиеся спросом;
 - б) расширить у оптанта знание мира профессий;
- 6) определить соответствие мотивов оптанта потребностям в выявленных профессиях со стороны общества (если соответствие высокое, то перейти к действию 7, если нет – к 7а, 7б);
 - 7) выявить в классе группы по интересам;
 - а) найти в справочнике сведения о неизвестных оптанту профессиях;
 - б) сделать заключение о целесообразности перехода либо к пункту 5б, либо к 11а и сделать этот переход;
- 8) определить специфику требований выделенных профессий к работнику (если требования повышенные, то перейти к действию 9, если нет – к 9а);
- 9) наметить программу психодиагностического обследования оптанта (при необходимости вернуться к пункту 2а);
 - а) наметить педагогическую программу для дальнейшей работы с подростком и перейти к пункту 11;
- 10) провести психодиагностическое обследование (если оптанта соответствует особым требованиям намеченной профессии, перейти к пунктам 9а и 11, если нет – к 11а);
- 11) повысить уверенность оптанта в правильности сделанного выбора;
 - а) наметить программу по бесконфликтной переориентации оптанта на более подходящую профессию (или область деятельности);

12) убедиться в положительном эффекте проведённой работы (если всё нормально перейти к пунктам 3 и 4, а если нет – наметить более углублённую научно-практическую профориентационную работу с данным человеком) (Климов Е. А., 1983).

В соответствии с общей схемой профконсультации Пряжникова Н. С. (2003) выделено шесть основных этапов совместной работы психолога и оптанта. Ниже предлагается принципиальная схема организации профконсультации.

Подготовительный этап. *Основные задачи:* выдвижение предварительной профконсультационной гипотезы (общее представление о проблеме оптанта). *Преимущественный предмет деятельности консультанта и основные пути решения профконсультационных задач:*

1. Анализ и осмысление предварительных данных об оптанта (от врачей, учителей, родителей и других специалистов).

2. Подготовка к консультации с учётом особенностей конкретного оптанта.

I этап. *Основные задачи:* помощь оптанту в формулировании его профконсультационной проблемы (увидеть проблему глазами оптанта). *Преимущественный предмет деятельности консультанта и основные пути решения профконсультационных задач:*

1. Общая оценка исходной ситуации консультирования по следующим позициям:

а) оптанта (его проблема, отношение к консультации и профконсультанту, общее состояние в данный момент);

б) условия (организационно-территориальные, временные, информационно-справочная и методическая оснащённость);

в) консультанта (осознание профессиональной квалификации и компетентности по отношению к данной ситуации, функциональная готовность к консультации, адекватность индивидуального стиля работы данной ситуации, статус в глазах оптанта).

2. Беседа (психолог больше слушает), несложные методики и задания, максимальная доброжелательность.

II этап. Основные задачи: Выдвижение гипотезы профконсультации (увидеть проблему глазами специалиста). *Преимущественный предмет деятельности консультанта и основные пути решения профконсультационных задач:*

1. Профконсультационная гипотеза:

а) уточнение (или изменение) предварительной гипотезы на основе понимания проблемы оптанта; б) определение путей решения проблемы и плана ведения консультации.

2. Воздействие на условия и на готовность к консультации (при необходимости – перенести встречу).

III этап. Основные задачи: Совместное с оптантом формулирование его проблемы и уточнение цели консультации. *Преимущественный предмет деятельности консультанта и основные пути решения профконсультационных задач:*

1. Конкретные цели профконсультации (возможны сочетания): информационно-справочная; диагностическая (диагностико-рекомендательная, диагностико-корректирующая); формирующая.

2. Равная степень активности оптанта и консультанта (взаимодействие, взаимокоррекция). Активизирующие вопросы к оптанту, совместные обсуждения, выявление точек согласия. Деловая направленность на фоне доброжелательности.

IV этап. Основные задачи: Совместное достижение конкретизированной цели. *Преимущественный предмет деятельности консультанта и основные пути решения профконсультационных задач:* 1. а) Информационная цель: знакомство с особенностями профессии; знакомство с путями подготовки к профессии; знакомство с источниками и приёмами получения информации. б) Диагностическая цель: психодиагностические средства (в зависимости от конкретной проблемы); наблюдение за оптантом; самооценка оптанта; решение профориентационных задач. в) Формирующая цель: решение профориентационных задач, совместный разбор ситуаций; профориентационные игры.

V этап. Основные задачи: Совместное подведение итогов профконсультации (или конкретной встречи, если консультация многоразовая). *Преимущественный предмет деятельно-*

сти консультанта и основные пути решения профконсультационных задач:

1. Итоги консультации: в какой мере достигнута цель данной встречи; определение путей дальнейшей работы (при многоразовой консультации); составление более совершенного варианта ЛПП; пожелания оптанта («обратная связь»).

2. Максимально деловой уровень (без самообмана) в сочетании с оптимизмом по отношению к профессиональному будущему оптанта.

VI этап. Основные задачи: Протоколирование. (Желательно избегать протоколирования во время беседы с оптантом. Запись можно вести в перерывах или когда оптанта работает с бланковыми методиками. Протокольные записи не должны быть громоздкими.) *Преимущественный предмет деятельности консультанта и основные пути решения профконсультационных задач:*

Примерная схема окончательного протокола

- анкетные данные (желательно домашний телефон и Ф.И.О. родителей);
- общие выводы по предварительным данным (подготовительный этап);
- первоначальное понимание оптантом своей проблемы (по первому этапу);
- профконсультационная гипотеза консультанта (по 2-му этапу);
- совместно конкретизированная цель (по 3-му этапу);
- что сделано для достижения цели (по 4-му этапу);
- итог консультации, сформулированный оптантом, и итог, сформулированный консультантом (по 5-му этапу);
- примечание (поведение оптанта, уровень контакта).

Формы профконсультационной работы могут быть как индивидуальными, так и групповыми. В зависимости от возможностей, условий и подготовленности консультанта, он может применять разнообразные методы. Сочетание форм и методов профконсультирования дает возможность организовать этот процесс с максимальным удовлетворением оптанта. Профконсультант, используя специальные методики, либо подтвердит выбор, либо посоветует молодому человеку реали-

зовать себя в другой области с учетом его интересов, возможностей и потребностей рынка труда.

Среди наиболее распространённых приёмов и методов профконсультирования до момента выбора личностью сферы профессиональной деятельности можно назвать следующие группы:

- диагностика и опрос;
- обучение (задачи-ситуации, собственные примеры, дискуссии);
- просвещение и информирование;
- активизирующие игры и упражнения;
- обратная связь.

Диагностика включает следующие методы: осваивающее и развивающее интервью, анкетирование, опрос, тестирование, экспертное оценивание, анализ документов, исследование деятельности, наблюдение (подробнее в главе 4, п. 2). Ряд диагностических методик, которые может использовать профконсультант, дан в приложении.

Обучение в процессе консультирования может выступать как самостоятельный метод, направленный на выработку наиболее эффективных для клиента путей и способов освоения профессии (в основном для решения формирующих задач). Вместе с тем, обучение как расширение арсенала коммуникативных, поведенческих и адаптивных стратегий личности является неотъемлемой частью любого вида психологической помощи. Обучение, просвещение и информирование чаще требуют объединения оптантов в группы.

Групповая работа является одним из наиболее распространённых и эффективных способов работы в школе, кружках, на факультативах, чаще всего проводимой в виде игр, решения групповых профориентационных задач, тренингов. *Активизирующие методы* включают активные профконсультационные игры, задачи, схемы и т. д. (см. главу 4, п. 3 данного пособия) и применяются как в индивидуальной, так и групповой работе.

Метод обратной связи является составной частью любого вида психологической помощи: диагностики, обучения, групповой работы, при проведении профориентационных игр.

Цель данного метода – информирование клиента о позитивных и требующих коррекции особенностях его личности; отслеживание адекватности выбора метода или техники в процессе профориентационной работы и т. п.



➔ Вопросы

1. Что такое профконсультирование?
2. От чего зависят цели, задачи и содержание профконсультации?
3. Какие профориентационные ситуации возможны при консультировании оптантов?
4. Назовите основные критерии оценки эффективности профконсультации.
5. Каких этических принципов надо придерживаться при проведении профконсультации?
6. Перечислите основные этапы профконсультации оптанта (по одной из ведущих схем: Климова Е. А., Пряжникова Н. С.).

➔ **Задание.** Проведите профессиональную консультацию с кем-либо из старшеклассников, стоящих перед проблемой выбора профессии и испытывающих затруднения в самостоятельном ее решении; оформите протокол консультации. Используйте при проведении консультирования любую схему, известную Вам или следующую схему-модель индивидуальной профконсультации, предложенную Е. А. Климовым:

1. Выявить профессиональные интересы и склонности оптанта, используя опросники: «Карта интересов», ДДО, опросник Голланда.
2. Сопоставить выбор оптанта с потребностями рынка труда в той местности, в которой он собирается в дальнейшем работать. Помочь оптанту определиться с выбором в соответствии с профессиями, востребованными на рынке труда.
3. Выявить степень соответствия склонностей и интересов оптанта его способностям, подобрав и использовав соответствующую

щие профдиагностической задаче методики исследования профессионально важных качеств.

4. Совместно с оптантом сформировать основной и запасной варианты профессионального плана, где отразить тип и вид учебного заведения, выбранного для получения профессионального образования, желаемый уровень профессионального образования, возможные места дальнейшего трудоустройства, возможные перспективы профессионального роста, затруднения в реализации профессионального плана и пути их преодоления.

5. Оформить профконсультационное решение в виде протокола.

На аудиторном занятии обсудите типы профконсультационных ситуаций, которые возникли в ходе самостоятельной работы студентов. Выпишите типичные затруднения и обсудите способы их преодоления при профконсультировании оптантов.

Темы для самостоятельной работы и написания рефератов

1. Профконсультирование как форма профориентационной помощи субъекту.
2. Сущность и содержание психологического консультирования при выборе профессии.
3. Основные цели и задачи консультирования оптантов.
4. Основные этапы, приёмы и модели консультирования оптантов.
5. Организация и проведение профконсультации в школе.

Библиографический список

Гейжан Н. Ф. Теория и практика профессиональной консультации. – М., 1991.

Головаха Е. И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. – Киев, 1988.

Исмагилова Ф. С. Основы профессионального консультирования: учеб. пособие / науч. ред. Э. Ф. Зеер. – М., 2003.

Йовайша Л. А. Проблемы профессиональной ориентации школьников. – М., 1983.

Климов Е. А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации. – М., 1983.

Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов-н/Д., 1996.

Моя профессиональная карьера: пособие для учащихся. – М., 1993.

Методика индивидуальной профконсультации / сост. Н. Ф. Гейжан. – М., 1982.

Профессиональное самоопределение и профессиональная карьера молодежи: методика для преподавателя и профконсультанта. – М., 1993.

Пряжников Н. С. Профориентационные игры, проблемные ситуации, задачи, карточные методики. – М., 1991.

Пряжников Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения: учеб.-метод. пособие. – 2-е изд. – М.; Воронеж, 2003.

Сборник психодиагностических методик для проведения профессиональной консультации. – М., 1991.

Технология профессионального консультирования молодежи в службе занятости / науч. ред. В. А. Поляков, С. Н. Чистякова, М. С. Савина. – М., 1995.

Глава 4.

Составляющие психологического профориентирования

4.1. Профпросвещение и информирование

Важным компонентом системы профессиональной ориентации является *профессиональное просвещение*, которое является самостоятельным элементом профориентации и представляет собой своеобразную систему. Определение Б. А. Федоришина дает представление об этом направлении как о «...системе организации и проведения учебно-воспитательной работы, направленной на усвоение учащимися необходимого круга знаний о социально-экономических и психофизиологических условиях правильного выбора профессии» (Профконсультационная работа..., 1989).

Исследования последних лет показывают, что в профпросвещении нуждаются не только школьники, но и люди, уже совершившие свой первый выбор и имеющие профессиональные проблемы различного характера. Профпросвещение включает профинформирование, профпропаганду и профагитацию.

Исходя из этого, можно сказать, что профпросвещение – это сообщение субъекту сведений о различных профессиях, их значении для экономики страны, потребностях в кадрах, условиях труда, требованиях, предъявляемых профессией к психофизиологическим качествам личности, способах и путях их получения, а также оплате труда и способах трудоустройства. *Целью профпросвещения* является выработка у субъекта труда знаний о мире профессий, способах и условиях осуществления профессионального выбора или переориентации, профессионального роста.

Знания о профессиях получают не только в школе. Источниками знаний по этому вопросу служат средства массовой

информации, родственники, знакомые и др. При этом сведения о содержании профессий и их значимости иногда могут быть даны весьма искаженно, вследствие чего возможно создание картины неоправданной привлекательности одних профессий и атмосферы недоброжелательности к другим.

В связи с этим перед профориентатором, как и перед всем обществом, стоит довольно сложная задача – исправить идущее вразрез с потребностями экономики страны и общества отношение к некоторым профессиям и сформировать новое. Решить эту задачу призвана та часть профпросвещения, которую называют профпропагандой. *Профессиональная пропаганда* – форма профессионального просвещения. Основными формами ее проведения могут быть биографические рассказы об успешных представителях различных профессий, лекции о достижениях в отраслях народного хозяйства, промышленности, науке и т. д. Особенно показательной может стать информация о достижениях бывших выпускников учебного заведения (в котором обучаются сегодняшние слушатели) в той или иной профессиональной деятельности.

Агитационный аспект в профессиональном просвещении представлен в виде совместных мероприятий со средне-специальными или высшими учебными заведениями, с производственными или промышленными учреждениями, посещения «Дней открытых дверей» в различных видах образовательных учреждений, экскурсий на предприятия и т. д. Профагитация и профпропаганда – это действия, которые дают информацию в интересах конкретного производственного или учебного учреждения, рассчитанную на определенный круг людей. Часто агитацию профессий ведут там, где наблюдается дефицит кадров либо ожидается расширение подготовки специалистов в связи с увеличением объёма или реконструкцией производства. *Профессиональная информация* – форма профпросвещения, которая представляет собой ознакомление молодёжи с основными профессиями и специальностями. Школьникам предлагаются сведения о содержании труда, условиях материальной и социальной среды, системе материального стимулирования, режиме труда и отдыха, перспекти-

вах развития данной профессии, формах и сроках обучения, возможностях должностного и квалификационного роста.

Как профагитацию и профпропаганду, так и профинформационное направление в профориентационной работе легче всего осуществлять в школьном коллективе, так как они неразрывно связаны со всей системой учебно-воспитательной работы школы. Но эту работу можно проводить и при любых психологических Центрах, Службах занятости населения, осуществляющих профориентационную работу.

Для достижения более высоких результатов профпросвещения необходимы мероприятия, требующие непосредственного участия человека в самом процессе получения информации (в подборе литературы для выставки, кинофильмов для просмотра, в приглашении профессионалов на встречи, подготовке докладов, рефератов о той или иной профессии и т. д.).

Н. Н. Захаров считает, что профессиональная информация состоит из двух вышеназванных элементов – профагитации и профпропаганды (Захаров Н. Н., 1991). На наш взгляд, профинформация значительно шире их, и они входят в её состав, но все же правильнее дифференцировать и рассматривать их отдельно. Главная цель профинформации – это формирование отношений и интересов. Комплекс работ в области профессиональной информации перекликается с основными задачами профпросвещения вообще и предусматривает их разрешение.

Б. А. Федоришин выделяет следующие задачи профинформации:

1. Сообщение индивидам определенного круга сведений не только о наиболее массовых, но и редких профессиях;
2. Информирование учащихся о способах и условиях овладения теми или иными профессиями;
3. Формирование положительного отношения к различным видам профессиональной деятельности;
4. Формирование устойчивых профессиональных интересов и правильно мотивированных профессиональных намерений, в основе которых лежит осознание социально-экономических потребностей общества и психофизических особенностей (возможностей) личности.

Информационный материал должен стать основой для формирования у учащихся необходимых знаний о профессиях и о своем субъективном мире, которая поможет им принять обоснованные решения по вопросу профессионального самоопределения.

Чтобы работа по профпросвещению имела положительные результаты, она должна проводиться умело и с большим педагогическим тактом. Ориентируя на профессии, в которых страна и общество испытывают недостаток, нужно избегать всякого рода нажима, так как неумелое давление на человека может привести лишь к окончательной потере интереса к данной профессии.

Урок – основная организационная форма учебно-воспитательного процесса в школе. Если понимать профессиональную ориентацию как составляющую часть этого процесса, то неотъемлемой частью урока должна стать работа по профинформированию.

Значительное место в работе по профинформированию занимают беседы. Такие беседы можно посвящать ознакомлению с какой-то одной профессией, с группой родственных профессий, с многоаспектностью деятельности в рамках одной профессии, вопросам значимости их правильного выбора для человека. При этом тематика бесед должна отвечать возрастным особенностям слушателей и охватывать круг вопросов, интересующих их самих.

Важную роль в профессиональном информировании играет информационная обеспеченность как самого специалиста-информатора, так и того лица, для которого предназначена данная информация. Это могут быть нормативные документы, предписания, сведения о реализации профессиональных намерений личности, информация о профессиях и т. д.

Таким образом, общая цель системы профориентационной работы – подготовка учащихся к обоснованному выбору профессии, удовлетворяющему как личные интересы, так и общественные потребности. Однако осуществляться она может разными способами. Приводим сравнительную таблицу основных целей и методов в профконсультировании и профпросвещении:

Таблица 6

Цели и методы психологического просвещения и профконсультирования

Вид профконсультационной работы	Цель	Методы
Психологическое просвещение по вопросам профориентации	Сообщение оптанту необходимой ему информации по вопросам возможности получения той или иной специальности, повышения квалификации и т. д. Ориентация его в мире профессий.	Беседа, лекции, уроки, тематические встречи и т. д.
Профконсультация	Способствование самостоятельному и адекватному выбору профессионального пути: профессии, специальности, учебного заведения и т. д.	Профдиагностика, активизирующие методы, построение жизненных планов и перспектив профессионального роста. Развивающие тренинги профориентационной направленности.

4.2. Диагностика в профориентации

В профориентационной работе со школьниками в процессе консультирования часто приходится обращаться к диагностике внутренних психологических тенденций, которые лежат в основе профессионального выбора личности. Исследованиями доказано, что именно определенные тенденции, выявляемые как ведущие в личностном профиле, лежат в основе выбора профессии и имеют значение в дальнейшей профессионализации. По словам Л. Н. Собчик, ведущие тенденции не только формируют конституцию и характер индивида, но и определяют многое другое в его жизни: выбор профессии, спутника жизни, сферу интересов и социальной активности (Собчик Л. Н., 2002).

Объектом психодиагностики в профконсультировании выступают знания, умения, общие и специальные способности, особенности психических процессов, состояния, направленность, мотивы, интересы, черты личности и др. Если исследовательские методы направлены на получение нового научного знания, то психодиагностические – на сбор информации об объекте консультирования. Эта информация имеет субъективную новизну, и психодиагностический инструментарий определяется проблемами и задачами конкретной консультации.

В практике профконсультирования применяются следующие методы:

1. *Объективные тесты* с выбором ответа (интеллектуальные тесты, тесты специальных способностей, тесты достижений – уровня знаний, умений, навыков).

2. *Тесты-опросники*, диагностирующие черты личности и направленности (интересы, установки, отношения, ценностные ориентации).

3. *Методики субъективного шкалирования* и самооценки, предусматривающие оценку каких-то объектов внешнего мира, людей, событий своей жизни либо себя самого (например, методика самооценки Дембо–Рубинштейн, семантический дифференциал, методики ранжирования – тест Люшера; методики сортировки – каузометрия; и др.).

4. *Интерактивные методики*. Это – психологическая беседа (интервью), являющаяся методом прямого взаимодействия, поэтому сочетающая сбор информации с психолого-педагогическим взаимодействием; ролевая игра, которая, как и беседа, относится к коррекционно-диагностическим методам.

5. *Проективные методики*, построенные главным образом на интерпретации ответов клиента на внешне нейтральные вопросы, его реакций на ситуации, допускающие множественность возможных суждений при восприятии. Можно судить о глубинных мотивах поведения, жизненно и профессионально значимых событиях, личностных смыслах и т. д. Например, проективный тест «Незаконченные предложения»,

анализ продуктов деятельности (психобиография), тематический апперцептивный тест (ТАТ) и др.

6. Стандартизованное аналитическое *наблюдение*, характеризуемое наличием цели, предмета наблюдения, процедурной схемы, выделенными признаками наблюдения и способами их регистрирования. На основе анализа признаков наблюдения производится интерпретация поведения и принимается решение.

7. Приборные *психофизиологические методики*, применяемые в основном в целях профотбора. С их помощью регистрируют физиологические индикаторы: дыхание, пульс, кожное сопротивление, мышечный тонус и т. п. Сюда же относят аппаратные поведенческие методики для диагностики элементарных психических функций (скорости реакции, чувства равновесия, психомоторной реакции) и свойств нервной системы. Разновидностью аппаратных методик являются тесты-тренажёры для диагностики определённых профессиональных умений (Зеер Э. Ф., 2003).

В связи с расширением консультирования по вопросам образования и выбора профессии наиболее широкое изучение и реальную возможность оценки получили интересы. С позиции как работника, так и работодателя, учет интересов индивида имеет практическое значение, так как реальные профессиональные достижения основываются как на способностях, так и на соответствующих интересах. Однако прямые вопросы по поводу будущей профессиональной деятельности и определенного образа жизни не вполне адекватны, так как мало кто хорошо информирован о различных видах деятельности (особенно молодежь), и информирование зачастую основано на стереотипах, навязанных масс-медиа. Проблема заключается в том, что человек в редких случаях может осознать интерес к той или иной профессиональной деятельности без активного в ней участия. Поэтому большинство опросников интересов базируется на косвенных признаках профессий, складывающихся в них отношениях между людьми и на их отношении к окружающему миру.

Наиболее распространённой точкой зрения является рассмотрение *интереса* как эмоционально окрашенного стрем-

ления личности к определённому виду деятельности как источнику желанных переживаний и средству достижения желанных целей. Интерес порождает *склонность*, которая является реализацией интереса в конкретной деятельности. Если интерес связан с направленностью на познание каких-либо явлений, то склонность – с деятельностью. Интерес личности можно характеризовать по цели, по широте, по содержанию, по устойчивости.

Существует три основных подхода в изучении интересов: прямой, косвенный и проективный. *Прямой* способ основан на собственных высказываниях обследуемых, на самооценке своих интересов. В качестве методов могут выступать анкеты, опросники. Этот подход наиболее популярен среди профконсультантов. *Косвенный* подход исключает прямые высказывания испытуемых, которые не знают истинной цели исследования. В качестве измеряемых показателей могут выступать память на различные события, осведомлённость о событиях, реакция на события. Проводятся процедуры сочинения, решения предпочитаемых задач, каталоговые тесты (изучение круга чтения испытуемого).

Проективный подход тоже косвенный. Его сущностью является наличие неструктурированной задачи, которая допускает почти неограниченное разнообразие возможных ответов. Одной из особенностей подхода является оценка личности в целостности: её мыслительные процессы, мотивационные характеристики, интересы и другие личностные особенности. Наиболее популярными в профориентационной работе являются тесты «трёх желаний», комплект незаконченных предложений, тест «золотого возраста» (отождествление себя с каким-либо возрастным лицом) и др.

Наиболее известным опросником прямого изучения профессиональных интересов является тест Стронга–Кемпбелла, в котором 23 шкалы интересов укладываются в шесть типов профессий согласно модели Дж. Голланда (см. приложение) (практические, исследовательские, художественные, социальные, предпринимательские, конвенциональные). Применяются опросники Кьюдера, основанные на эмпирических исследованиях предпочтений (общих интересов) молодежи. Для изу-

чения структуры интересов предназначен тест немецкого психолога В. Хеннига (Хенниг В., 1976). Тест создан по принципу абсолютного суждения в общем поле выбора и применяется для изучения структуры интересов на больших выборках.

Задача психолога при разработке профориентационных рекомендаций для конкретного человека состоит в том, чтобы определить не только сферу субъективных интересов личности, но выявить и другие устойчивые свойства личности, которые обеспечат в дальнейшем удовлетворенность профессиональной деятельностью.

В нашей стране в целях профориентации чаще всего используют дифференциально-диагностический опросник Е. А. Климова (ДДО), «Карту интересов» (см. приложение) и другие опросники профессиональных интересов; тесты интеллекта: тест Амтхауэра, ШТУР, тест Векслера и др.; тесты специальных способностей; методики субъективного шкалирования: тест Люшера, Сонди и др.; беседу, интервью.

В каждом индивидуальном случае данные психодиагностики должны рассматриваться в контексте совокупности всех имеющихся сведений о человеке: успехи в учёбе, интересы и увлечения, семейная ситуация, социально-экономическое положение, территориальные особенности региона и др. Излишняя категоричность и конкретность рекомендаций без учёта совокупности всех факторов, влияющих на выбор профессии, опасна. Более эффективной в случае нехватки данных об оптанте может быть дача общих установок с описанием целого спектра профессий, которые находятся в рамках психологически сходных видов деятельности. Перебирая возможные варианты, консультант должен внимательно следить за эмоциональными реакциями и высказываниями обследуемого, поскольку его субъективное влечение к той или иной деятельности может быть интуитивно правильно сделанным выбором, с которым нельзя не считаться. При этом важно подтверждение этих установок объективными данными психодиагностического испытания.

4.3. Активизирующие методы профориентации

В практике профконсультирования на этапе оптации широко используется *развивающая психодиагностика*. Её главной особенностью является использование результатов диагностики для стимулирования потребностей личности в самопознании, самосовершенствовании, профессиональном становлении. К *активизирующим методам*, способствующим формированию ответственного и самостоятельного субъекта профессионального и личностного самоопределения, Н. С. Пряжников относит профориентационные игры, упражнения, карточно-информационные и настольные игры и технологии, активизирующие опросники, схемы анализа и самоанализа ситуации самоопределения. Подробно и теоретические, и практические аспекты этих методов описаны в работах Н. С. Пряжникова (1996, 1997, 2003).

Остановимся на особой группе активизирующих методов, которую Н. С. Пряжников называет *схемами анализа и самоанализа ситуации самоопределения*. С одной стороны, эти схемы выступают как теоретические модели, а с другой, – как самостоятельные методики. Психологический смысл их использования заключается в возможности рассмотреть сложные вопросы, связанные с принятием решения и планирования перспектив развития самоопределяющейся личности в максимально обобщённой форме, а затем представить в простой и наглядной форме. *Общая логика практического применения схем* подразумевает следующий порядок: 1 – озадачивание оптанта (создание мотивационной основы рассмотрения данного вопроса); 2 – краткое знакомство со схемой; 3 – рассмотрение с помощью схемы нескольких типичных задач; 4 – использование каждым подростком схемы для оценки собственной ситуации самоопределения.

К схемам общей оценки ситуации самоопределения Н. С. Пряжников относит: «Восьмиугольник основных факторов выбора профессии» (по Е. А. Климову); схему уровней сформированности личного профессионального плана, или перспективы (ЛПП); схему различения внешних и внутренних выборов; схему альтернативного выбора и построенные на

ее основе методики уточнения выбираемой специальности конкретных учебных заведений. Кроме того, им определены и разработаны методы-схемы ценностно-нравственной оценки ситуации (Пряжников Н. С., 2003).

Рассмотрим часто используемую в профконсультировании оптантов схему – «*Восьмиугольник основных факторов профессии*». Предложил эту схему еще в 70-х годах Е. А. Климов. Она предназначена для знакомства учащихся с основными факторами выбора профессии, а также для формирования у них способности самостоятельно оценивать собственные ситуации самоопределения. Методику можно использовать с учащимися старших – 8–11-х классов. Для построения своей личной профессиональной перспективы надо проанализировать все факторы, влияющие на выбор.

В углах восьмиугольника располагаются основные факторы выбора профессии: 1 – мнение родителей, 2 – мнение товарищей, 3 – мнение учителей, 4 – потребности рынка, 5 – способности, 6 – уровень притязаний, 7 – информированность, 8 – склонности. Можно поочередно рассматривать все вершины «восьмиугольника-ЛПП», записывая в тетради в отношении каждого фактора свои размышления.

Н. С. Пряжников предлагает восьмиугольник заменить овалом и точку ЛПП, как и точки факторов, нанести на линию овала. Поочередно рассматривая все факторы, можно соединять их линиями с точкой ЛПП: сплошной линией, если этот фактор хорошо осознаётся, пунктирной – если оптант ещё мало задумывался над фактором, или совсем не соединять, если нечего сказать по данному аспекту.

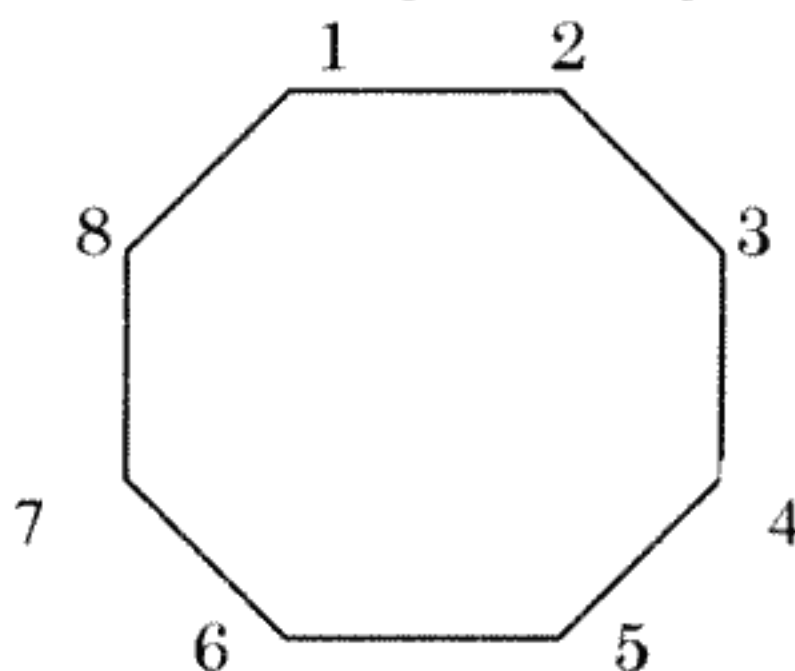


Рис. 5. «Восьмиугольник» выбора профессии

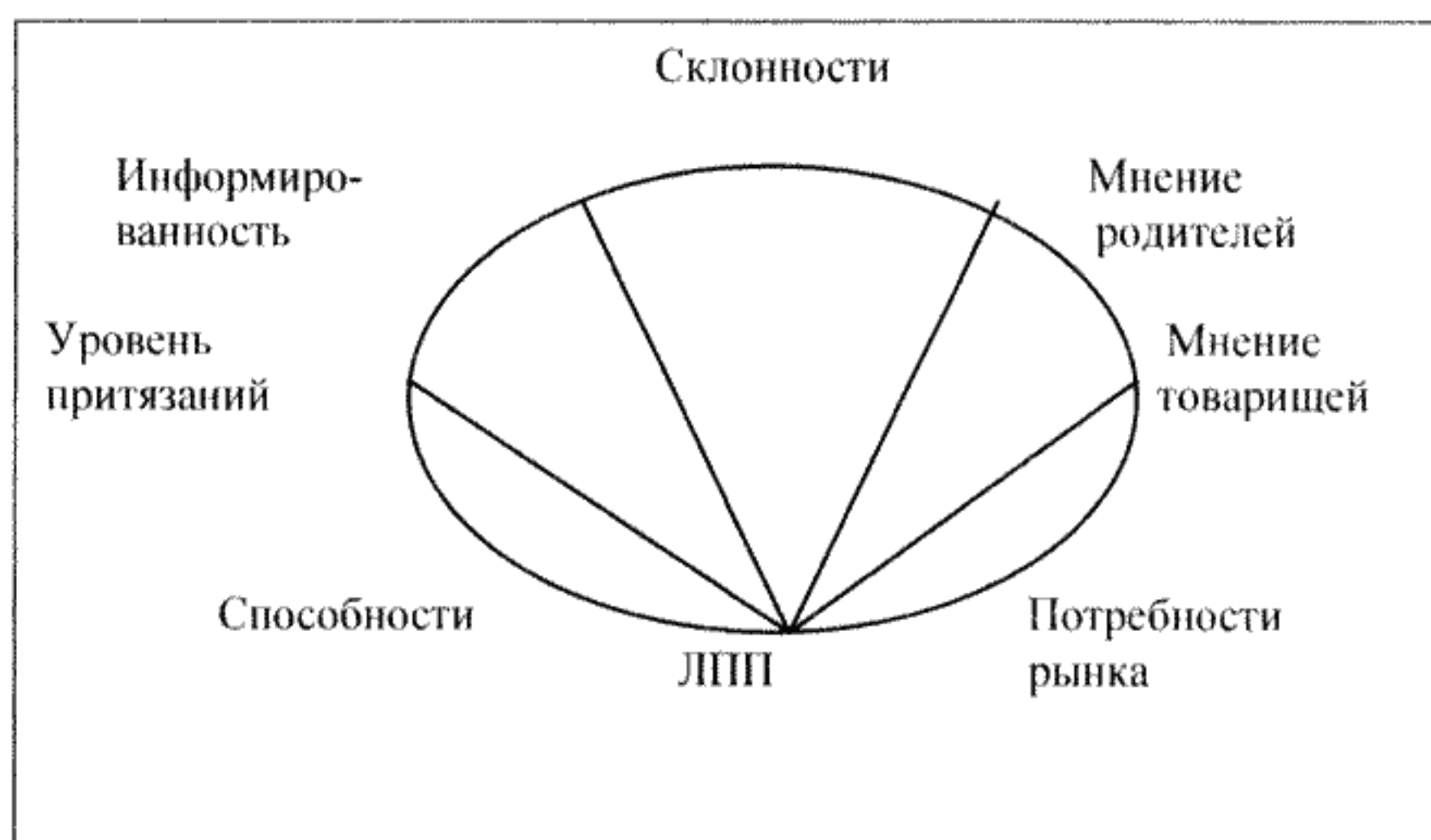


Рис. 6. Овал анализа ЛПП

Как показывает опыт, приведенный способ анализа ситуации самоопределения простой и в то же время информативный, его можно использовать как в индивидуальной, так и групповой работе с оптантами. Эта схема может оказаться полезной и на этапе знакомства с клиентом, когда требуется уточнить его проблему и наметить пути дальнейшей профконсультационной работы.

«Схему альтернативного выбора» предложил Н. С. Пряжников как методику помощи в выборе наиболее предпочтительного варианта профессии или места работы из уже имеющихся вариантов с учётом наиболее важных для клиента факторов выбора (Пряжников Н. С., 2003. С. 378–387).

Порядок работы со схемой следующий:

1. Сидя рядом, психолог и оптанта на чистом листе бумаги рисуют бланк и заполняют его (табл. 7).

Оптимальное количество вариантов выбора (названия учебных заведений, рабочих мест, служба в армии и т. д.), которые можно записать в таблицу – от 2 до 5–7. В колонку «мотивационные факторы» вписываются факторы, которые важны для принятия решения (перечень факторов выбора дан ниже).

2. Психолог-консультант просит клиента назвать наиболее важные факторы и вписывает в бланк (20–30 факторов). В процессе задаются уточняющие вопросы, позволяющие точно формулировать и осознавать смысл записей.

Таблица 7

Бланк для работы по «схеме альтернативного выбора»

Коэффициент значимости – «х2»	Мотивационный фактор	1-й вариант	2-й вариант	...7-й вариант
	Итого:			

3. Когда записаны все факторы, клиенту предлагается самому выбрать 5–7 наиболее значимых и рядом с ними в левой колонке поставить коэффициент «х2».

4. Далее клиенту самому предлагается оценить, насколько каждый из выписанных факторов соответствует имеющимся вариантам выбора (записанных сверху таблицы) по шкале «от 0 до 4 баллов» и проставить баллы в соответствующей клетке. Причём, если фактор наиболее значим, то балл удваивается. Консультант может иногда задавать уточняющие вопросы. Окончательное решение всегда за оптантом.

5. По каждому варианту (столбику в таблице) подсчитывается общее число баллов и сравниваются варианты. Хотя численный показатель и может казаться объективным, всё-таки не стоит преувеличивать его роль, а ориентироваться как на вспомогательный и лишь позволяющий клиенту лучше разобраться и осознать, чего хочет он сам. В случае равноколичественного итога можно ещё раз просмотреть варианты и факторы, что-то акцентировать или ослабить. В этом заклю-

чается преимущество схемы: всё наглядно и можно через какое-то время вернуться и пересмотреть приоритеты.

Перечень мотивационных факторов для методики «Схема альтернативного выбора»:

Факторы общего порядка:

1. Собственное желание: осознанное, хорошо продуманное желание; интуитивное предчувствие успеха.
2. Отношение (одобрение) близких людей: отец, мать (мама), любимый человек, друг (подруга) и т. д.
3. Собственные способности и возможности для реализации, их соответствие каждому варианту.
4. Желание проявить те или иные качества (насколько данный вариант позволяет это): физическую силу, красоту и внешнюю привлекательность, умение общаться, интеллект, чувство прекрасного, волю и решительность, самостоятельность, нравственные качества, общую эрудицию, жизненный опыт и др.
5. Информированность, знание о том или ином варианте (знание того, что ждёт ...).
6. Наличие (или, наоборот, отсутствие) друзей и знакомых на месте будущей работы или учёбы.
7. Престиж (в понимании клиента и его близкого окружения).
8. Перспективность варианта для будущей жизни.
9. Близость места расположения.
10. Отсрочка от армии и др.

Характеристики возможного места учёбы:

1. Лёгкость поступления (или наоборот, сложность поступления, чтобы потом хвалиться можно было ...).
2. Лёгкость обучения (или наоборот ...).
3. Большая стипендия, льготы (можно уточнить, какие ...).
4. Наличие общежития.
5. Хороший социально-психологический климат (приятная «атмосфера»).
6. Интересная производственная практика или стажировка.
7. Хорошее распределение (гарантированные хорошие места трудоустройства).

8. Отличная культурная, спортивная жизнь.
9. Качественный преподавательский состав.
10. Отличная материальная база (кабинеты, лаборатории...).
11. Отсутствие взяток (или наоборот, возможность поступить за взятку и купить отличный диплом) и др.

Характеристики возможного места работы:

1. Лёгкость трудоустройства.
2. Возможность дополнительного обучения или переподготовки за счёт организации.
3. Возможность работать по контракту.
4. Хороший социально-психологический климат («атмосфера»).
5. Развитый социально-культурный быт (свои санатории, детские сады и ясли, снабжение продуктами, различные культурно-развлекательные программы и т. п.).
6. Льготы (уточнить, какие именно).
7. Перспективы профессионального роста и построение карьеры.
8. Высокая официальная зарплата, возможность заработать валюту.
9. Возможность дополнительного заработка (чаевые, взятки-подарки, возможность использовать в личных целях технику и оборудование организации...).
10. Возможность работать по совместительству в других местах.
11. Относительно свободный режим посещения.
12. Возможность использовать ранее приобретённый профессиональный опыт.
13. Лёгкость увольнения из организации.
14. Стабильная работа организации (без кадровых перетрясок, без массовых увольнений, без риска банкротства и т. п.) и др.

Характеристики выбираемых профессий:

1. Предмет труда: природа (животные, растения, организм человека); материалы и заготовки, дети, взрослые люди, техника, транспорт, знаковые системы (стабильная, меняющаяся информация), художественный образ (красота).

2. Цели труда: контроль, оценка, диагностика, преобразование (материалов, человеческого сознания...), творчество и изобретательство, транспортирование, обслуживание (поддержание в определённом состоянии), собственное развитие и самосохранение.
3. Средства труда: ручные и простые приспособления, механические, автоматические, функциональные (зрение, слух, голос, физическая сила...), теоретические (знания, способности), стационарные или переносные средства.
4. Условия труда: бытовой микроклимат (стол, стул, офис-контора...), большие помещения с людьми (аудитории, торговые и концертные залы...), обычный производственный цех, необычные производственные условия (особая стерильность, режим влажности, температуры...), экстремальные (риск для жизни и здоровья), работа на открытом воздухе, домашний кабинет.
5. Характер подвижности труда: преимущественно сидя, преимущественно стоя, длительная ходьба, вынужденные статические позы, множество разнообразных движений, высокая избирательная подвижность (в основном только рук, только головы, только ног...).
6. Характер общения: минимальное общение (индивидуальный самостоятельный труд), работа с клиентами и посетителями, обычный коллектив («свои люди», одни и те же лица...), работа с аудиториями, особая дисциплина и субординация, небольшой замкнутый коллектив (вынужденно ограниченные контакты).
7. Характер ответственности в труде: материальная, моральная, за жизнь и здоровье людей, обычная (невыраженная) ответственность.
8. Различные особенности профессии: высокая официальная зарплата, возможность дополнительного заработка, возможность проявить власть, частые командировки, отсутствие мата и сквернословия на работе, увлекательная рискованная работа и др.
9. Минимальное профессиональное образование, необходимое для профессии: без специального профессионального образования, краткосрочные курсы (от нескольких недель

до нескольких месяцев), начальное образование (ПТУ, СПТУ...), среднее (техникум, училище...), высшее (вуз), учёная степень, дополнительное, переподготовка, доподготовка.



➔ Вопросы

1. В чём различие профессионального просвещения, пропаганды и агитации?
2. Какие группы диагностических методов применяют в профконсультировании?
3. Что такое профессиональные интересы и как их диагностируют?
4. Что такое профориентационные активизирующие методы?
5. Как можно применить в профконсультации какую-либо схему анализа и самоанализа ситуации самоопределения оптанта (по Климову Е. А. или Пряжникову Н. С.)?

➔ **Задание 1.** Проведите в рамках профконсультации диагностику интересов оптанта с помощью 2–3 различных опросников. Обсудите результаты с оптантом. Для себя сделайте выводы о возможности применения этих методик в дальнейшей своей работе.

➔ **Задание 2.** Подготовьте для себя батарею психодиагностических методик, с помощью которых можно проводить первичную и вторичную профконсультацию с оптантами. Воспользуйтесь методиками, представленными в приложении пособия и другими, имеющимися уже в вашем арсенале.

Темы для самостоятельной работы и написания рефератов

1. Цели и задачи основных мероприятий профпросвещения школьников-оптантов.
2. Диагностика в профконсультировании оптантов.

3. Активизирующие игры в профессиональном и личностном самоопределении школьников.

Библиографический список

Захарова Л. Н. Личностные особенности, стили поведения и типы профессиональной самоидентификации у студентов педвуза // *Вопр. психологии.* – 1991. – № 2. – С. 60–66.

Зеер Э. Ф. Психология профессий: учеб. пособие для студентов вузов. – 2-е изд. – М., 2003.

Профконсультационная работа со старшеклассниками / под ред. Б. А. Федоришина. – Киев, 1989.

Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. – М., Воронеж. – 1996.

Пряжников Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения: комплект из четырех методических пособий. – М. ; Воронеж, 1997.

Пряжников Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения: учеб.-метод. пособие. – 2-е изд. – М.; Воронеж, 2003.

Собчик Л. Н. Психодиагностика в профориентации и кадровом отборе. – СПб., 2002.

Хенниг В. Интересы молодёжи: Исследование проблем молодёжи в ГДР. – М., 1976. – С. 406–443.

Глава 5.

Профориентация и профконсультирование детей с отклонениями в развитии

Остановимся на особой теме, мало изученной и освещаемой в теории психологии, но насущной и востребованной на практике профориентации людей с проблемами психического развития.

5.1. Положения специальной психологии о дизонтогенезе как основа профориентации детей с проблемами в развитии

В теории психологической науки существует понятие «отклоняющееся развитие». Его содержание может быть раскрыто и осмыслено лишь в сопоставлении с понятием «нормальное развитие». Отрасль психологии, которая называется **специальной психологией**, занимается этими проблемами и *изучает протекание процессов возрастного психического развития в разнообразных неблагоприятных внешних и внутренних условиях.*

Отклоняющееся развитие – это обычное развитие, но протекающее в необычных (неблагоприятных) условиях, патогенный характер которых превышает компенсаторные возможности индивида. Вследствие этого устойчиво изменяются параметры работы отдельных функций или систем на уровне микрогенеза психики. Последнее приводит к затруднениям усвоения социально-исторического опыта в процессе общения и деятельности, что создает условия для замедления возрастного развития (Сорокин В. М., Кокоренко В. Л., 2003).

Огромный спектр неблагоприятных условий можно разбить на пять основных групп, исходя из пяти основных факторов, или условий нормального психического развития, на которые в своё время указывал А. Р. Лурия: сохранность

структур и функций ЦНС, сохранность анализаторной системы, сохранность речевых систем, физическое здоровье, адекватное возрасту воспитание и обучение. Многообразные нарушения любого из приведённых факторов способны приводить к появлению множества вариантов отклоняющегося развития. И, таким образом, тяжесть отклонения психического развития зависит от следующих факторов:

- 1) этиология,
- 2) локализация очага нарушения,
- 3) степень распространённости и выраженности поражения,
- 4) время возникновения патологии,
- 5) длительность воздействия патологического фактора,
- 6) социально-психологические условия.

Специальная психология, как отрасль современной психологической науки, обладает обширными межпредметными связями с другими её отраслями и другими науками и отраслями практики. Наиболее тесная связь с коррекционной педагогикой. Вопрос о подготовке к трудовой деятельности и помощи в профессиональном самоопределении личности с отклонениями психического развития должен рассматриваться с привлечением системы знаний по профориентации. Изучение проблем самоопределения таких лиц должно идти в рамках специальной психологии в соответствии с её основными научными принципами: сравнительность, системность, комплексность и изучение в динамике. Пока таких исследований крайне мало, что затрудняет работу практических психологов и педагогов. На практике приходится идти от обратного: профконсультанты, привлекая знания из специальной психологии, выстраивают приемлемые схемы для детей, подростков и юношей с разнообразными отклонениями развития. Для этого необходимо ориентироваться в основных характеристиках дизонтогенеза, чтобы выделить группы детей, с которыми возможна профориентационная работа.

Остановимся на *классификации дизонтогенезов*. По критерию времени возникновения нарушений существует две большие группы дизонтогенеза: врождённые (включая наследственные) и приобретённые, по критерию обратимости

возникающих нарушений – обратимые, необратимые и частично обратимые. Традиционно с точки зрения клинико-психологического подхода выделяют две большие группы нарушений в развитии. Одна из них обозначается термином ретардация, под которой понимается замедление, отставание психического развития любого происхождения: ретардация общая, или тотальная, и частичная, или парциальная. Другая группа нарушений в развитии – асинхрония, сочетание неравномерности в развитии (гетерохронность), несвоевременное формирование тех или иных психических функций и сторон психики. Причём можно говорить о преимущественных нарушениях в регуляторных или исполнительских функциях психики.

В практической работе психологов чаще помогают эмпирические практико-ориентированные классификации. Первая выделяет следующие группы детей с отклонениями в развитии:

- Дети с сенсорными, речевыми и двигательными нарушениями.
- Дети с задержкой психического развития.
- Дети с астеническими, реактивными состояниями и конфликтными переживаниями.
- Дети с психопатическими, психопатоподобными формами поведения.
- Умственно отсталые дети.
- Дети с начальными проявлениями психических заболеваний.

В классификации В. В. Лебединского выделяются 6 форм дизонтогенеза:

1) психическое недоразвитие (идиотия, имбецильность, дебильность),

2) задержанное психическое развитие (ЗПР конституционального генеза; ЗПР соматогенного происхождения; ЗПР психогенного происхождения; ЗПР церебрально-органического генеза),

3) повреждённое развитие (эпилептоидная, шизофреническая, постэпилептическая, токсическая, травматическая),

- 4) дефицитарное развитие (нарушение слуха, зрения, речи и опорно-двигательного аппарата),
- 5) искажённое развитие (ранний детский аутизм),
- 6) дисгармоническое развитие (ядерные и органические психопатии, неврозы).

1. В первую группу входят дети с умственной отсталостью – совокупность различных по этиологии и патогенезу болезненных состояний, объединённых общим признаком. Все они представляют собой проявления поражения головного мозга, проявляются в преобладании интеллектуального дефекта и отсутствия прогрессивности. Эти дети имеют нарушения во всех сферах психики при стойкости дефекта. В моторной сфере отмечается неустойчивость мышечного тонуса, неловкость произвольных движений. В памяти воспроизведение страдает больше всего. Наблюдается узость, плохая переключаемость внимания, неустойчивость, несовершенство, фрагментарность восприятия, бедность образов, представлений. Страдают все стороны мыслительной деятельности; из операций наиболее недоступны абстрагирование и конкретизация. В эмоционально-волевой сфере отмечена склонность к импульсивным реакциям, малая дифференцированность эмоций, застревание. Общая незрелость личности, низкий уровень интересов, отсутствие критичности к себе, недоразвитие произвольных процессов. Положительная динамика развития имеет место только при определённых условиях: учёт этиологии, степени поражения психических функций и возраста, своевременность лечебно-коррекционных мероприятий и воздействия социально-психологических факторов. С такими детьми профориентационная работа крайне затруднена и прогноз возможен только в отношении выполнения стереотипных несложных действий общей дееспособности и очень ограниченного круга видов профессиональной деятельности. Однако, у целого ряда лиц с выраженным отсутствием интеллектуальных способностей проявляются хороший глазомер или ловкость дифференцированных движений рук, что может вести к развитию способностей ручного труда и даже сочетаться с художественными способностями работы с глиной, тканями, металлом и т. д. (Собчик Л. Н., 2002. С. 53–58).

2. Задержка психического развития (ЗПР) – нарушение или замедление темпов психического развития, не имеющее стойкости и необратимости дефекта. Выражается чаще всего в незрелости эмоционально-волевой сферы, ограничении запаса сведений и представлений, незрелости мыслительных операций, низкой интеллектуальной направленности, быстрой истощаемости в деятельности, преобладании игровой мотивации над учебной. Способы развития при ЗПР более продуктивны, чем при умственной отсталости. Результатом проведения качественной и своевременной коррекционной работы с одновременными адекватными профориентационными мероприятиями может быть приведение динамики развития психики ребёнка к норме и трудовой абилитации в дальнейшем.

3. Деменция – слабоумие, приобретённое в процессе болезни или травмы, приводящее к упадку интеллектуальной деятельности. Происходит регресс или распад уже сформировавшихся способностей. Это приобретённое нарушение с поражением центральной нервной системы. Для данного дефекта характерна парциальность расстройств. Более грубо проявляются нарушения целенаправленности мышления, его логического строя. Вялость, апатия, снижение активности всех психических процессов. Отсутствует понимание своей несамостоятельности, равнодушие к оценке. Поведение нарушено более грубо, чем интеллект, расторможенность влечений, на общем фоне эйфоричности агрессивные вспышки. Прогнозы коррекции неутешительны, поскольку дефект имеет прогрессирующий характер, важную роль при этом играет возраст ребёнка, уровень развития психических процессов и деятельности в целом. При слабовыраженных проявлениях отклонения возможно в результате профориентации и коррекции развитие стереотипных профессиональных навыков и профессиональной реабилитации.

4. Дефицитарное развитие связано с первичной недостаточностью отдельных систем, таких как слух, зрение, опорно-двигательный аппарат, речь при частой сохранности интеллекта. Для детей, имеющих сенсорный дефект, можно выделить следующие закономерности развития:

- Изменение способности к приёму, переработке информации. Наиболее сильно страдает получение информации от повреждённого анализатора, качественно изменяется переработка информации и от других анализаторов.
- Недостаточность речевого развития.
- Тенденция к замедлению темпов развития мыслительной деятельности.
- Формирование способов положительного и отрицательного приспособления ребёнка к дефекту.
- Возникновение функциональных перестроек в ходе развития, т. к. идёт мобилизация резервных возможностей.
- Особенности развития личности: преобладание астенических черт, тенденции к аутизации, пониженному фону настроения.

При коррекции вероятен положительный прогноз, если своевременно начать обучение с опорой на интеллектуальные функции, стимуляцию остаточных анализаторов. Профориентационные мероприятия, включённые в коррекционную работу с такими детьми, приводят к выбору профессиональной деятельности, которая позволяет расширить ограниченные возможности и самореализоваться.

Детский церебральный паралич – заболевание, возникающее в результате поражения головного и спинного мозга на ранних этапах развития. В зависимости от тяжести дефекта часто встречается в сочетании с умственной отсталостью и ЗПР. Снижение мышечного тонуса, ограничение возможностей самообслуживания продуцируют низкую социальную активность детей, что ведёт к отсутствию самостоятельности, инфантилизму, личностной незрелости, снижению самооценки и критичности к себе. Коррекция должна быть направлена на устранение вторичных личностных реакций на физический дефект, длительное пребывание в изоляции (госпитализация) и может иметь решающее и положительное значение при патогенном влиянии дефекта на развитие личности ребёнка и неадекватном родительском воспитании. Существуют разнообразные ограничения в профессиональной деятельно-

сти для лиц с разными формами ДЦП. Однако, при своевременной профориентационной работе психолога с подростками и юношами возможен хороший прогноз выбора профессии и освоения профессиональных знаний, навыков и умений, развития личности профессионала. При этом важно учитывать личностные переживания комплексов, трудностей в межличностных отношениях.

5. Аутизм является моделью искажённого психического развития. Это заболевание связано с нарушением социального взаимодействия, отказа от общения даже с близкими людьми. Аутизм возникает у детей вследствие органического заболевания ЦНС, острой психотравмирующей ситуации, шизофренической этиологии. Для таких детей характерно: отсутствие интереса к внешнему миру; слабость эмоционального реагирования; приверженность к сохранению окружения; задержка развития речи, мелкой моторики, интеллекта; страхи; особенности отношения к неодушевлённым предметам; двигательные и речевые стереотипы; ритуальность; гиперреакция на тактильные ощущения. Коррекция может быть скорее положительна, чем отрицательна, но только при обеспечении психологической безопасности ребёнка и строгой организации режима занятий. Работа направлена на преодоление негативизма, эмоционального и сенсорного дискомфорта, повышение психической активности, преодоление негативных форм поведения.

6. Одной из форм дисгармонического развития являются психопатии – большая группа патологических вариантов развития личностной и эмоционально-волевой сферы, которая проявляется в стойкой социальной дезадаптации, нарушении поведения при формально сохранённых интеллектуальных функциях. Психопатии характеризуются тотальностью нарушений и стойкостью личностной патологии. В зависимости от вида психопатий в возникновении патологических реакций имеют значение два механизма:

- закрепление реакций как форм ответа на психотравмирующую ситуацию (при фиксации становятся свойствами личности);

- закрепление черт (например, возбудимость, истеричность) в ходе воспитания, путём прямой стимуляции родителями.

Психопатии трудно и плохо подвергаются коррекции и компенсации. Всё зависит от тяжести этиологии и степени личностных девиаций. Целью коррекции является гармонизация личностной структуры, решение актуальных психотравмирующих проблем. Прогноз профессионального становления связан с общим прогнозом развития здоровой личности.

Надо напомнить, что коррекция – это исправление тех или иных нарушений. Компенсация – процесс возмещения нарушенной или утраченной функции. Различия между компенсацией и коррекцией определяются степенью или выраженностью нарушения той или иной способности (Сорокин В. М., Кокоренко В. Л., 2003).

5.2. Профориентация как составная часть реабилитации и абилитации

Личностные изменения возникают не прямо под влиянием нарушения какой-то конкретной функции, ибо сами функции безличны. Личность формируется в процессе включения человека в систему общественных отношений. Та или иная патология прежде всего затрудняет процесс вхождения в эту систему, изменяет характер самих этих отношений как избирательных связей человека с миром, с миром культуры. Только через нарушение этих связей, т. е. опосредованно, недостатки данной функции способны повлиять на процесс формирования личности. В детском возрасте элементарные психические функции чаще подвергаются повреждению, а высшие – недоразвитию, т. е. ведут к развитию личности с отклонениями. В научной литературе описаны четыре типа механизмов формирования системных отклонений:

- коммуникативные (первичное нарушение затрудняет процесс передачи и усвоения культурного опыта, замедляет процесс психического развития),

- депривационные (кроме первичных клинических форм депривации, ещё социальная и экономическая депривация),
- деятельностные (первичное нарушение сказывается на развитии моторной сферы, предметных действий и разных форм деятельности),
- речевые (отставание в речевом развитии, характерное для разных форм дизонтогенеза, замедляет формирование высших психических функций).

Краткая характеристика основных групп детей с отклонениями развития показывает, что в результате страдает личностная сфера; общим проявлением, на которое необходимо обращать особое внимание при профконсультировании, являются ущемлённость, искажённость развивающейся личности. Проблема же профессионального самоопределения лежит именно в плоскости свободного выбора личности. Значит, условия её решения напрямую зависят от тяжести поражения личностной сферы и прогноза её развития.

Вся система профориентации для таких людей должна входить в общую систему реабилитации, а ещё лучше – абилитации, где под *реабилитацией* понимается система мероприятий, направленных на восстановление полноценного общественного бытия личности. Однако если факта и момента утраты не было – человек с рождения или раннего детства обладал тем или иным нарушением, то речь не может идти о восстановлении, ибо восстанавливать можно только то, что было утрачено. *Абилитация* – это система мероприятий, направленных на формирование эффективных способов социальной адаптации в возможных для данного индивида пределах (Сорокин В. М., Кокоренко В. Л., 2003).

Успешность профессионального самоопределения личности, рассматриваемой как субъект труда, активно проявляющейся в деятельности, зависит от сформированности личной внутренней активности. Одной из важнейших задач профориентационной работы с детьми, имеющими отклонения в развитии, является активизация их позиции в выборе профессии, что может быть достигнуто при следующих условиях:

1. Формирование у детей, начиная с младших классов, научных представлений о мире профессий, об объективно существующем разделении труда в обществе.

2. Постепенный перевод детей в субъект профориентации в процессе трудового обучения, воспитания, профориентационной работы.

3. Овладение детьми обобщёнными способами анализа профессии и сведениями, включая а) общие сведения о профессии, б) характеристики процесса труда, в) санитарно-гигиенические условия труда, г) психофизиологические требования профессии к человеку, д) профподготовку и обучение, е) противопоказания занятий данным видом труда, ведущие к усилению деформации субъекта на всех уровнях (с учётом имеющихся отклонений в развитии).

4. Поддержание активности детей в сборе профессиографического материала, «примеривание» профессии на себя.

5. Помощь в формировании понятия «профессиональный выбор», в соотнесении требований, предъявляемых профессией к своим индивидуальным особенностям.

В нашем обществе существует ряд проблем в организации социально-трудовой реабилитации и абилитации людей с нарушениями в развитии: недостаточность производственной базы для овладения трудовыми навыками, сложность в трудоустройстве, отсутствие нацеленности на чёткую профессиональную ориентацию детей. Существует система специальных учреждений для детей с проблемами в развитии, где проводятся уроки социально-бытовой адаптации для повышения социальной активности, уровня коммуникабельности, совершенствования навыков культуры поведения. В содержание уроков входит формирование навыков пользования услугами быта, транспорта, торговли. Знакомство с организациями и предприятиями, где есть возможность работы. В настоящее время в учреждениях социального обеспечения создана система трудовой подготовки, позволяющая в условиях мастерских овладеть специальными навыками вязания, швейного дела, обработки древесины, компьютерного пользования, печати и т. д. Всё-таки процесс профессионального самоопределения протекает для большинства детей, подростков и юно-

шей с проблемами физического и психического развития стихийно. Для таких детей, чем раньше начато профессиональное самоопределение, сопровождающееся трудовым обучением, которое несёт компенсаторные и адаптационные нагрузки, тем лучше. Надо напомнить, что *компенсация* – это способность к восстановлению, сложная ответная реакция индивида на факт внутренних нарушений, препятствующая возможной утрате целостности и потере равновесия с окружающей средой. Компенсаторные процессы стремятся вернуть индивида к исходному утерянному состоянию. *Адаптация* – особый способ восстановления нарушенного равновесия между индивидом и средой путём внутренних изменений самого индивида (за счёт ухода от исходного состояния к новому, обусловленному изменёнными условиями среды) (Сорокин В. М., Кокоренко В. Л., 2003).

Дети с отклонениями в развитии, в силу своего дефекта, обладают рядом общих (наряду с частными, см., например, Учёт..., 1998; Ермаков В. П., 2002) противопоказаний для той или иной трудовой деятельности:

1. Повышенные или пониженные температуры.
2. Интенсивное тепловое излучение.
3. Выраженное нервно-психическое напряжение (принятие быстрых решений, высокая степень ответственности).
4. Повышенный уровень интенсивности шума, вибрации.
5. Работа, непосредственно связанная с движением любого транспорта.
6. Длительное вынужденное положение тела.

Эти противопоказания значительно снижают круг возможных профессий, но вместе с тем позволяют сразу определить правильность выбора и оградить ребёнка от негативных переживаний в случае отрицательного заключения врача.

Можно выделить основные этапы профориентационной работы и трудового обучения в специализированных школах:

1–4-е классы. Изучение трудовых возможностей учащегося с точки зрения тяжести его дефекта (от общей недееспособности до трудоспособности с ограничениями); прогноз динамики социальной адаптации под коррекционным воздействи-

ем; ознакомление с разнообразными видами труда, миром профессий; привитие интереса к труду.

5-й класс. Уточняются трудовые возможности ученика и закрепляются ориентации в рамках выбранных профессиональных видов труда (возможно, это окончательная профессия или группа профессий с повторяющимися стереотипными навыками и знаниями). Работа по воспитанию положительного отношения к кругу профессий или конкретной профессии.

6–8-е классы. Пропаганда профессии, по которой ведётся обучение. Изучение способностей школьников, связь с получением узкой специальности.

9–11-е классы. Завершение выбора профессии. Подготовка к труду на производстве, закрепление трудовых навыков.

Обозначим ряд особенностей профессионального самоопределения детей с отклонениями в развитии:

- единство процесса профориентации и всей психологической помощи детям;
- раннее начало обучения определённым видам труда;
- большое количество противопоказаний для профессиональной деятельности;
- активизация позиции ребёнка как субъекта труда тесно связана с социальной реабилитацией и личностной коррекцией.

Для детей с проявлением дизонтогений важно обращать внимание на развитие интереса к профессии, не ограничивающей раскрытие имеющихся возможностей, а скорее наоборот, позволяющей и помогающей адаптироваться к социальной жизни. Ведь интерес к профессии, основанный на значимости конкретного вида труда, обеспечивает наибольшую устойчивость поведению оптанта при выборе профессии. Включённый в общую направленность личности интерес охватывает и направляет все психические процессы, задействованные в трудовой деятельности, активизирует творческий потенциал личности, что в свою очередь способствует самореализации личности и удовлетворённости жизнью.

5.3. Профконсультирование детей с проблемами в развитии

Психологическое сопровождение профессионального самоопределения в виде консультирования целесообразно проводить на всех этапах развития субъекта труда независимо от особенностей его онтогенеза. Предметом деятельности психолога, работающего с проблемами *первичного выбора профессии*, являются условия и закономерности становления субъекта труда на стадии оптации. Это наиболее значимый и кризисный момент в жизни человека. Цели профконсультирования на данном этапе: помощь в самостоятельном выборе профессии, помощь оптанту в познании своих профессиональных склонностей, интересов, направленности, а также коррекции личности. Задачи: просветительская – познакомить оптанта с множеством существующих профессий, диагностическая – дать возможность узнать себя, корректирующая – развитие личности в целом, формирующая – формирование общественно значимых мотивов выбора профессии и индивидуальных приёмов самоопределения.

В соответствии с общей схемой профконсультации Пряжникова Н. С. (Пряжников Н. С., 1989) выделено шесть основных этапов совместной работы психолога и оптанта. Ниже предлагается принципиальная схема организации профконсультации.

Подготовительный этап. *Основные задачи:* выдвижение предварительной профконсультационной гипотезы (общее представление о проблеме оптанта). *Преимущественный предмет деятельности консультанта и основные пути решения профконсультационных задач:*

1. Анализ и осмысление предварительных данных об оптанте (от врачей, учителей, родителей и других специалистов).

2. Подготовка к консультации с учётом особенностей конкретного оптанта.

I этап. *Основные задачи:* помощь оптанту в формулировании его профконсультационной проблемы (увидеть проблему глазами оптанта). *Преимущественный предмет деятельности консультанта и основные пути решения профкон-*

сультационных задач: 1. Общая оценка исходной ситуации консультирования по следующим позициям:

а) оптант (его проблема, отношение к консультации и профконсультанту, общее состояние в данный момент);

б) условия (организационно-территориальные, временные, информационно-справочная и методическая оснащённость);

в) консультант (осознание профессиональной квалификации и компетентности по отношению к данной ситуации, функциональная готовность к консультации, адекватность индивидуального стиля работы данной ситуации, статус в глазах оптанта).

2. Беседа (психолог больше слушает), несложные методики и задания, максимальная доброжелательность.

II этап. *Основные задачи:* Выдвижение гипотезы профконсультации (увидеть проблему глазами специалиста). *Преимущественный предмет деятельности консультанта и основные пути решения профконсультационных задач:*

1. Профконсультационная гипотеза: а) уточнение (или изменение) предварительной гипотезы на основе понимания проблемы оптанта; б) определение путей решения проблемы и плана ведения консультации.

2. Воздействие на условия и на готовность к консультации (при необходимости – перенести встречу).

III этап. *Основные задачи:* Совместное с оптантом формулирование его проблемы и уточнение цели консультации. *Преимущественный предмет деятельности консультанта и основные пути решения профконсультационных задач:*

1. Конкретные цели профконсультации (возможны сочетания): информационно-справочная; диагностическая (диагностико-рекомендательная, диагностико-корректирующая); формирующая.

2. Равная степень активности оптанта и консультанта (взаимодействие, взаимокоррекция). Активизирующие вопросы к оптанту, совместные обсуждения, выявление точек согласия. Деловая направленность на фоне доброжелательности.

IV этап. *Основные задачи:* Совместное достижение конкретизированной цели. *Преимущественный предмет дея-*

тельности консультанта и основные пути решения профконсультационных задач:

1. Информационная цель: знакомство с особенностями профессии; знакомство с путями подготовки к профессии; знакомство с источниками и приёмами получения информации.

2. Диагностическая цель: психодиагностические средства (в зависимости от конкретной проблемы); наблюдение за оптантом; самооценка оптанта; решение профориентационных задач.

3. Формирующая цель: решение профориентационных задач, совместный разбор ситуаций; профориентационные игры.

V этап. Основные задачи: Совместное подведение итогов профконсультации (или конкретной встречи, если консультация многоразовая). *Преимущественный предмет деятельности консультанта и основные пути решения профконсультационных задач:*

1. Итоги консультации: в какой мере достигнута цель данной встречи; определение путей дальнейшей работы (при многоразовой консультации); составление более совершенного варианта ЛПП; пожелания оптанта («обратная связь»).

2. Максимально деловой уровень (без самообмана) в сочетании с оптимизмом по отношению к профессиональному будущему оптанта.

VI этап. Основные задачи: Протоколирование. (Желательно избегать протоколирования во время беседы с оптантом. Запись можно вести в перерывах или когда оптант работает с бланковыми методиками. Протокольные записи не должны быть громоздкими.) *Преимущественный предмет деятельности консультанта и основные пути решения профконсультационных задач:* Примерная схема окончательного протокола:

- анкетные данные (желательно домашний телефон и Ф. И. О. родителей);
- общие выводы по предварительным данным (подготовительный этап);
- первоначальное понимание оптантом своей проблемы (по первому этапу);

- профконсультационная гипотеза консультанта (по 2-му этапу);
- совместно конкретизированная цель (по 3-му этапу);
- что сделано для достижения цели (по 4-му этапу);
- итог консультации, сформулированный оптантом, и итог, сформулированный консультантом (по 5-му этапу);
- примечание (поведение оптанта, уровень контакта).

Выделим специфические стороны и аспекты профконсультации оптантов с проблемами психического развития.

Подготовительный, предконсультационный этап – психолог заочно знакомится с оптантом по его документам, выдвигает предварительную гипотезу. В случае работы с дизонтогенезами этот этап наиболее значимый и определяет содержание всей работы. Важно установить диагноз, анамнез, состояние физического и психического здоровья на данный момент, поговорить с родителями, учителями, врачами, логопедами и психологами, другими сопровождающими специалистами на предмет выявления особенностей и динамики развития исполнительных и регуляторных функций психики и развития личности в целом под воздействием коррекции.

Первый этап – идёт общая оценка условий исходной ситуации консультирования. Встреча и знакомство, установление контакта психолога с оптантом, как субъектом выбора. Психолог оговаривает условия консультирования в соответствии с общими принципами (в т. ч. конфиденциальности) и особенностями функционирования психики оптанта, например, сокращенные по времени, без или с дополнительной диагностикой и т. п. Помощь оптанту в формулировании профконсультационной проблемы. Для этого можно провести анализ сформированности личного профессионального плана (ЛПП) оптанта. Консультант должен создать атмосферу деловой доброжелательности, используя невербальные средства или активизирующие, но ненавязчивые вопросы, использовать несложные методики (например, Дифференциально-диагностический опросник – ДДО, Карта интересов), задания на сообразительность, внимание.

Если профконсультация проводится не в рамках общей системы профориентации или не в специальном учебном за-

ведении, то подготовительный и первый этап выливаются в предварительную встречу. Консультант со слов оптанта судит о диагнозе и запрашивает подтверждающие документы, или в перерыве между первой и второй консультацией встречается с родителями, специалистами и т. д. Возможна дополнительная диагностика исследовательскими методами специальной психологии на предмет обнаружения или подтверждения вида и динамики протекания дизонтогении. Психолог должен определиться: сможет ли он помочь данному человеку

Второй этап – выдвижение профконсультационной гипотезы. Выстраивание общего плана консультации для совместного решения проблемы. При формулировании профконсультационной гипотезы оптанта можно занять, предложив более сложные, чем на первом этапе, диагностические методики или профориентационные задачи. Уточнение внешних и внутренних средств, обеспечивающих решение проблемы. Их надо соотнести с состоянием оптанта и самого консультанта и условиями консультации. Коррекция состояний участников и условий консультации возможна на любом этапе, особенно если она длительна. Необходимо провести коррекцию состояния снятием напряжения, небольшого аутотренинга, нервно-мышечной релаксации. Для детей и подростков с особенностями психического и физического развития это особенно важно.

Третий этап – совместное формулирование проблемы, совместная коррекция гипотезы, формулирование конкретной цели (информационно-справочная, диагностическая, формирующая), которая должна вести к достижению главной (идеальной) цели. Для оптантов с проблемами в развитии профконсультация чаще всего выливается в диагностико-корректирующую или формирующую.

На **четвёртом этапе** происходит совместное достижение конкретизированной цели, которое происходит по-разному. Для решения информационных целей важно иметь перечень типовых профессий, показаний и противопоказаний к ним для лиц с разными типами дизонтогений, списки специальных или профессиональных учебных заведений, где готовят к конкретной профессии, реальных предприятий с местом рабо-

ты для лиц с проблемами в развитии, данных трудоустройства. Кроме того, важно познакомить оптанта с путями и приёмами получения сведений о профессиях и учебных заведениях (как пользоваться справочниками, какие вопросы задавать специалистам и т. д.).

Решение диагностических задач обеспечивает составление рекомендаций и определение путей коррективки личности, а также развития необходимых для профессии качеств, способностей. В условиях специальных школ, где проводится раннее формирование трудовых действий, целью психолога становится диагностико-корректирующая, а при благоприятных условиях – диагностико-формирующая.

Наиболее сложным является достижение формирующей цели профконсультации, которая направлена на формирование у оптанта умения (метода) правильно выбирать профессии. Перспективными методическими средствами здесь является решение оптантом специально подобранных профориентационных задач (ситуаций), которые могут подвести его к правильному методу выбора профессии; моделирование процесса выбора профессии в специальных профориентационных играх. Они могут быть индивидуальные, в рамках одной профконсультации (лучше несколько встреч), или в специальных профориентационных группах в виде тренинга.

На **пятом этапе** происходит совместное подведение итогов консультации (окончательного или промежуточного). Важно услышать от самого оптанта, что дала ему консультация, достигнуты ли поставленные цели, какие выводы он для себя сделал.

Это общая схема профконсультации оптантов с проблемами в развитии. Например, для детей с умственной отсталостью процесс профконсультации не может долго строиться на вербальной основе, поэтому необходимо включать больше наблюдационных методов и анализа продуктов деятельности:

1. Беседа с преподавателями, родителями, сопровождающими специалистами;
2. Наблюдение за деятельностью ребёнка.
3. Анализ продуктов деятельности.
4. Беседа с ребёнком.

В каждом случае от подготовленности и творческого подхода психолога зависит успех. Для выработки конкретных схем консультации можно воспользоваться другими основными схемами, описанными выше (см. главу 3), а также необходимо помнить о следующих **принципах ведения профориентации** с детьми с проблемами в развитии:

1. Профориентационная работа должна строиться в согласованности и комплексе с основными мероприятиями психологической помощи: коррекция, компенсация, реабилитация и абилитация, которые ведут к социальной адаптации личности.

2. Момент включения профориентационных мероприятий в комплексную реабилитационную систему и их содержание определяется типом отклонения и особенностями развития конкретного ребёнка.

3. Поэтапность профориентации позволяет подойти к проблеме направленного формирования и корректирования свойств личности, необходимых для успешной трудовой деятельности.

4. Профконсультация должна проводиться в момент и при условиях, учитывающих конкретные особенности развития ребёнка.

5. Профконсультационная схема должна включать применение кроме основных профориентационных методов и методик комплекс диагностических методик и технологий, направленных на развитие отклоняющейся личности.

Главные выводы по проблеме профориентации детей, подростков, юношей с проблемами в развитии:

Основные направления профориентации: профессиональное просвещение, формирование общественно значимых мотивов выбора профессии, развитие устойчивого интереса к рабочей профессии, изучение индивидуальных особенностей ребенка в целях профориентации, консультация по вопросам выбора профессии, рекомендации по продолжению профессионального образования, индивидуальная и групповая работа с учащимися спецшкол.

Особенности профессионального самоопределения: раннее начало обучения определенным видам труда, большое

количество ограничений в выборе профессии. Единый подход в профориентации и психологической реабилитации этих детей, активизация позиции ребёнка как субъекта труда тесно связаны с личностной коррекцией.

Профконсультация – не принятие решения за ребенка, а аргументированный совет ему по выбору профессии. В основе профконсультации лежит знание особенностей развития профессиональной направленности (интересов, склонностей), состояния здоровья, способностей, физиологических возможностей; специфических требований профессии, избираемой оп-тантом; возможное трудоустройство.

Можно с уверенностью сказать, что профессиональная ориентация детей с отклонениями в развитии – это государственная по масштабам, экономическая по результатам, социальная по содержанию, психолого-педагогическая по методам, сложная многогранная проблема.



➔ Вопросы

1. Какие основные положения специальной психологии необходимо учитывать при проведении профориентации и при профессиональном самоопределении людей с проблемами в развитии?

2. Назовите основные отклонения развития по классификациям дизонтогений, наличие которых позволяет строить перспективы профессионального выбора и дальнейшей профессионализации личности.

3. Какие основные правила необходимо соблюдать при проведении профориентации детей с отклонениями в развитии?

4. Охарактеризуйте особенности проведения профконсультации подростков и юношей с проблемами в развитии.

5. Возможно ли применение диагностических личностных и профориентационных методик и профориентационных игр в работе с детьми с проблемами в развитии?

➔ **Задание:** Внимательно просмотрите ниже представленный список *тем* для самостоятельной работы, выберите одну из них по интересу и согласованию с преподавателем, подберите из списка *литературы* необходимые источники (3–6 пунктов) и сделайте сообщение по вашей теме на 15–20 минут на практическом занятии.

Темы для самостоятельной работы и написания рефератов

1. Возможности проведения профориентации с детьми с дефицитарно развитой интеллектуальной сферой (деменция, ЗПР, умственная отсталость).
2. Особенности профессионального самоопределения подростков и юношей с ограничениями в развитии сенсорной сферы (слепота, глухота).
3. Влияние искаженного психического развития на личность и ее профессиональное самоопределение (ранний детский аутизм, неврозы, психопатии).
4. Особенности профессионального самоопределения подростков и юношей с проблемами опорно-двигательного аппарата (ДЦП).
5. Влияние отклонений речевого развития на профессиональное самоопределение детей, подростков и юношей (дизартрия, дислалия, ринолалия, алалия, заикание).
6. Особенности профессионального самоопределения подростков и юношей с проблемами в развитии.
7. Проектирование профессионального жизненного пути для детей с проблемами в развитии: допрофессиональные стадии развития, этап «Выбора», нормальные кризисы профессионального развития.
8. Формы, методы и основные стратегии профориентационной работы с детьми с ограниченными возможностями.
9. Этические проблемы и принципы профессионального консультирования подростков и юношей с проблемами в развитии.
10. Основные профконсультационные схемы в теории и практике профориентации, адаптированные для консультирования оптантов с проблемами в развитии.

11. Особенности планирования и организации проведения профконсультаций для детей с отклоняющимся развитием.
12. Методы изучения профессиональных склонностей, направленности, интересов подростков и юношей с проблемами в развитии в целях профориентации.
13. Особенности проведения проконсультационных игр с оптантами с ограниченными возможностями.
14. Основные ограничения в профессиональной деятельности для лиц с проблемами психического и физического развития, связанные с условиями труда.

Библиографический список

Абрамова Г. С. Практикум по психологическому консультированию. – Екатеринбург ; М., 1995.

Айшервуд М. М. Полноценная жизнь инвалида. – М., 1991.

Акимушкин В. М., Моргулис И. С. Трудовая реабилитация инвалидов по зрению. – Киев, 1983.

Апраушев А. В. Трудовое воспитание слепоглухонемых детей. – М., 1979.

Газова А. П. Психология трудового обучения глухих. – М., 1979.

Гудонис В. П. Основы и перспективы социальной адаптации лиц с пониженным зрением. – М., 1999.

Ермаков В. П. Профессиональная ориентация учащихся с нарушениями зрения: Медицина, психология, педагогика: пособие для учителя / под ред. В. И. Селиверстова. – М., 2002.

Захаров Н. Н., Симоненко. В. Д. Профессиональная ориентация школьников. – М., 1989.

Кавокин С. Н. Профессиональная реабилитация и занятость инвалидов. – М., 1997.

Климов Е. А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации – М., 1983.

Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях : учеб. пособие. – М., 1995.

Климов Е. А. Психология профессионала. – М. ; Воронеж, 1996.

Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов-н/Д., 1996.

Лебединский Д. Н. Нарушения психического развития у детей: учеб. пособие. – М., 1985.

Маллер А. Р. Социально-трудовая адаптация глубоко умственно отсталых детей. – М., 1996.

Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. – М. ; Воронеж, 1996.

Пряжников Н. С. Профконсультация как взаимодействие консультанта и оптанта // Вестник МГУ. – Сер. 14, Психология. 1989. – № 2. – С. 54–66.

Пряжников Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. Комплект из четырех методических пособий. – М.; Воронеж, 1997.

Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда и человеческого достоинства: учеб. пособие. – М., 2001.

Психология профессиональной деятельности. 2-е изд. / Н. Самоукина. – СПб., 2003.

Резапкина Г. В. Секреты выбора профессии: научно-популярное издание. – М., 2002.

Сорокин В. М., Кокоренко В. Л. Практикум по специальной психологии: учеб.-метод. пособие / под науч. ред. Л. М. Шипицыной. – СПб., 2003.

Собчик Л. Н. Психодиагностика в профориентации и кадровом отборе. – СПб., 2002. – С. 53–58.

Специальная психология / под ред. Гришиной Е. А., Лебединского В. В. – М., 1998.

Учет медицинских показаний при выборе форм профессионального обучения и трудовой деятельности / сост. А. Г. Красильников. – Ярославль, 1998.

Цветкова Л. С. и др. Социально-психологический аспект реабилитации больных с афазией. – М., 1979.

Шакиро Н. Л. Социальная реабилитация личности незрячего. – Иркутск, 2001.

Шипицына Л. М. и др. Реабилитация детей с проблемами в интеллектуальном и физическом развитии. – СПб., 2001.

Заключение

Профориентация – системная помощь населению в осуществлении индивидуального профессионального самоопределения, которое сопряжено с рядом социальных и психологических трудностей на протяжении всей жизнедеятельности человека.

Профессиональное самоопределение – многомерный и многоступенчатый процесс, который можно рассматривать под разными углами зрения: социологическим, социально-психологическим, индивидуально-психологическим.

Главная (идеальная) цель психологической помощи в профессиональном самоопределении – постепенно сформировать у клиента внутреннюю готовность самостоятельно и осознанно планировать, корректировать и реализовывать перспективы своего развития (профессионального, жизненного и личностного).

Знания профессионального психолога в отношении целей, условий, средств, принципов и умения оказания этой помощи входят в обязательный перечень его квалификационной характеристики. Эти знания и умения формируются при системном усвоении курсов и программ в течение всех лет профессионального обучения психологов. В пособии мы попытались дать не только основные характеристики ведущих понятий и теорий по профориентации и самоопределению, но предложить активно участвовать в усвоении теоретического материала через выполнение заданий, написание рефератов и т. п.

Кроме того, надо отметить, что невозможно в одном пособии охватить всё теоретическое и практическое многообразие психологических аспектов профориентации. Тем более, что если до недавнего времени чувствовалась нехватка теоретических и практических разработок, то в последние годы положение стало исправляться. Наряду с прославленными именами (Е. А. Климов, Н. Н. Захаров, Н. С. Пряжников) появились новые имена исследователей и практиков в области профессиоведения (В. А. Бодров, Э. Ф. Зеер, Н. Ф. Гейжан,

А. К. Маркова, А. И. Турчинов и мн. др.). В связи с этим мы отсылаем наиболее любопытных и продвинутых студентов к литературным источникам, предложенным к каждой главе.

И, в конце концов, нам хотелось бы заинтересовать студентов и предложить им активно и творчески отнестись к такому направлению практической деятельности психолога, как профориентация и выступить проводником для ищущей личности оптанта в увлекательном мире профессий.

В приложение включены следующие диагностические материалы:

1. Методика «Дифференциально-диагностический опросник» (ДДО).
2. Опросник Дж. Голланда.
3. Карта интересов.
4. Диагностическая методика «Профессиональная готовность».
5. Экспресс-анкета для психолога-профориентатора (В. В. Козлов, А. А. Козлова).
6. Схема индивидуальной беседы с учащимся.
7. Методика «Мотивы выбора профессии».
8. Методика изучения коммуникативных и организаторских способностей учащегося.
9. Опросник профессиональных предпочтений (ОПП).

1. Методика «Дифференциально-диагностический опросник» (ДДО)

Дифференциально-диагностический опросник предназначен для отбора на различные типы профессий в соответствии с классификацией типов профессий Е. А. Климова. Согласно этой классификации все профессии могут быть отнесены к тем или иным типам в зависимости от предмета труда, средств труда, условий труда и целей труда. Используется ДДО при профориентации как школьников, так и взрослых.

Испытуемому предлагается ДДО и лист ответов. ДДО состоит из 20 пар видов деятельности. Испытуемый должен, не задумываясь, в каждой из 20 пар предлагаемых видов деятельности выбрать только один и в соответствующей клетке листа ответов поставить знак. Лист ответов состоит из пяти столбцов. Каждый столбец соответствует определенному типу профессий. Анализ полученных данных производится путем выделения столбца, содержащего наибольшее количество отмеченных ответов, соответствующего определенному типу профессии.

1. а. Ухаживать за животными,
б. Обслуживать машины, приборы (следить, регулировать);
2. а. Помогать больным,
б. Составлять таблицы, схемы, программы для вычислительных машин;

3. а. Следить за качеством книжных иллюстраций, плакатов, художественных открыток, грампластинок,
б. Следить за состоянием, развитием растений;
4. а. Обрабатывать материалы (дерево, ткань, металл, пластмассу и т. п.),
б. Доводить товары до потребителя, рекламировать, продавать;
5. а. Обсуждать научно-популярные книги, статьи,
б. Обсуждать художественные книги (или пьесы, концерты);
6. а. Выращивать животных какой-либо породы,
б. Тренировать товарищей (или младших) в выполнении каких-либо действий (трудовых, учебных, спортивных);
7. а. Копировать рисунки, изображения (или настраивать музыкальные инструменты),
б. Управлять каким-либо грузовым (подъемным или транспортным) средством – подъемным краном, трактором, тепловозом и др;
8. а. Сообщать, разъяснять людям нужные им сведения (в справочном бюро, на экскурсии и т. д.),
б. Оформлять выставки, витрины (или участвовать в подготовке пьес, концертов);
9. а. Ремонтировать вещи, изделия (одежду, технику), жилище,
б. Искать и исправлять ошибки в текстах, таблицах, рисунках;
10. а. Лечить животных,
б. Выполнять вычисления, расчеты;
11. а. Выводить новые сорта растений,
б. Конструировать, проектировать новые виды промышленных изделий (машины, одежду, дома, продукты питания и т. п.);
12. а. Разбирать споры, ссоры между людьми, убеждать, разъяснять, наказывать, поощрять,
б. Разбираться в чертежах, схемах, таблицах (проверять, уточнять, приводить в порядок);
13. а. Наблюдать, изучать работу кружков художественной самодеятельности,
б. Наблюдать, изучать жизнь микробов;
14. а. Обслуживать, налаживать медицинские приборы, аппараты,
б. Оказывать людям медицинскую помощь при ранениях, ушибах, ожогах и т. п.;
15. а. Художественно описывать, изображать события (наблюдаемые и представляемые),
б. Составлять точные описания – отчеты о наблюдаемых явлениях, событиях, измеряемых объектах и др.;
16. а. Делать лабораторные анализы в больнице,

- б. Принимать, осматривать больных, беседовать с ними, назначать лечение;
17. а. Красить или расписывать стены помещений, поверхность изделий,
б. Осуществлять монтаж или сборку машин, приборов;
18. а. Организовывать культпоходы сверстников или младших в театры, музеи, экскурсии, туристические походы и т. п.,
б. Играть на сцене, принимать участие в концертах;
19. а. Изготавливать по чертежам детали, изделия (машины, одежду), строить здания,
б. Заниматься черчением, копировать чертежи, карты;
20. а. Вести борьбу с болезнями растений, с вредителями леса, сада,
б. Работать на клавишных машинах (пишущей машинке, теле-тайпе).

Лист ответов

1а	1б	2а	2б	3а
3б	4а	4б	5а	5б
6а		6б		7а
	7б	8а		8б
	9а		9б	
10а			10б	
11а	11б	12а	12б	13а
13б	14а	14б	15а	15б
16а		16б		17а
	17б	18а		18б
	19а		19б	
20а			20б	

2. Опросник Дж. Голланда

Для оценки профессионального личностного типа можно использовать методику Дж. Голланда [13. С. 45–48]. Дж. Голланд, как представитель концепции индивидуальности, разработал методику для определения социальной направленности личности. Он выделял шесть психологических типов людей: реалистический, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, предприимчивый, артистический. Каждый тип характеризуется определенными особенностями темперамента, характера и т. д. В связи с этим опре-

деленному психологическому типу личности соответствуют профессии, в которых человек может достичь наибольших успехов.

Опросник Дж. Голланда состоит из 42 пар профессий. Лист для ответов представляет собой таблицу, состоящую из шести столбцов, каждый подразумевает тип личности. Согласно инструкции, испытуемому нужно из каждой пары профессий указать одну (на листе ответов отметить знаком «+»). Анализ полученных данных производится путем выделения столбца, содержащего наибольшее количество отмеченных ответов, соответствующего определенному типу личности, по Дж. Голланду.

1а Инженер-технолог	1б Конструктор
2а Завуч по внеклассной работе	2б Председатель профсоюзного комитета
3а Дизайнер	3б Чертежник
4а Ученый-химик	4б Бухгалтер
5а Политический деятель	5б Писатель
6а Повар	6б Наборщик
7а Адвокат	7б Редактор научного журнала
8а Воспитатель	8б Художник по керамике
9а Вязальщик	9б Санитарный врач
10а Нотариус	10б Снабженец
11а Переводчик художественной литературы	11б Лингвист
12а Педиатр	12б Статистик
13а Заведующий магазином	13б Фотограф
14а Философ	14б Психиатр
15а Оператор ЭВМ	15б Карикатурист
16а Садовник	16б Метеоролог
17а Учитель	17б Командир отряда
18а Художник по металлу	18б Маляр
19а Гидролог	19б Ревизор
20а Заведующий хозяйством	20б Дирижер
21а Инженер-электронщик	21б Секретарь-машинистка
22а Главный зоотехник	22б Зоолог
23а Спортивный врач	23б Фельетонист
24а Водитель троллейбуса	24б Медсестра
25а Копировальщик	25б Директор
26а Архитектор	26б Математик
27а Работник детской комнаты милиции	27б Счетовод
28а Председатель колхоза	28б Агроном-семеновод

29а Биолог
 30а Архивариус
 31а Стенографист
 32а Экономист
 33а Научный работник музея
 34а Корректор
 35а Радиооператор

 36а Врач
 37а Актер
 38а Археолог
 39а Закройщик-модельер
 40а Часовой мастер
 41а Режиссер
 42а Психолог

29б Офтальмолог
 30б Скульптор
 31б Логопед
 32б Заведующий магазином
 33б Консультант
 34б Критик
 35б Специалист по ядерной физике
 36б Дипломат
 37б Телеоператор
 38б Эксперт
 39б Декоратор
 40а Монтажник
 41б Ученый
 42б Поэт

Лист ответов

1 а	1 б	2 а		2 б	3 а
3 б	4 а		4 б	5 а	5 б
6 а			6 б	7 а	
	7 б	8 а			8 б
9 а		9 б	10 а	10 б	11 а
	11 б	12 а	12 б	13 а	
13 б	14 а	14 б	15 а		15 б
16а	16 б	17 а		17 б	18 а
18 б	19 а		19 б	20 а	20 б
21 а			21 б	22 а	
	22 б	23 а			23 б
24 а		24 б	25 а	25 б	26 а
	26 б	27 а	27 б	28 а	
28 б	29 а	29 б	30 а		30 б
31 а		31 б	32 б	32 б	
	33 а	33 б	34 а		34 б
35 а	35 б	36 а		36 б	37 а
37 б	38 а		38 б	39 а	39 б
40 а			40 б	41 а	
	41 б	42 а			42 б

3. Карта интересов

Опросник состоит из перечня (144) вопросов и листа ответов. Отвечая на вопрос (если испытуемый не раз убеждался, что очень любит или очень нравится то, о чем его спрашивают), в листе ответов в графе под тем же номером, что и номер вопроса, испытуемый должен ставить два плюса; если просто нравится (любит) — один плюс; если не знает, сомневается — ноль; если не нравится (не любит) — минус; если очень не нравится — два минуса.

Обработка результатов сводится к тому, что в каждой строке бланка для ответов подсчитывается количество знаков «+» и «-», а далее из первой суммы вычитается вторая. Таким образом, получается 24 цифры со знаком «+» или «-», которые соответствуют 24 видам деятельности. Выбирается 2—3 вида деятельности, которые набрали большее количество знаков «+».

1. Уроки по физике
2. Уроки по математике
3. Уроки по химии
4. Читать книги или статьи по астрономии
5. Читать о растениях и животных
6. Читать о жизни и работе врачей
7. Читать о сельском хозяйстве
8. Читать о лесе
9. Читать произведения классиков мировой литературы
10. Читать газеты, журналы, слушать радио, смотреть телевизор
11. Уроки истории
12. Посещать театры, музеи, художественные выставки
13. Читать литературу о геологических экспедициях
14. Читать о различных странах, их экономике, государственном устройстве
15. Организовывать товарищей на выполнение общественной работы и руководить ими
16. Читать о работе милиции
17. Читать о моряках, летчиках
18. Читать о работе воспитателя
19. Знакомиться с устройством и работой станков
20. Заботиться о красоте помещения, в котором Вы учитесь, живете, работаете
21. Читать литературу о строительстве
22. Читать о достижениях легкой промышленности
23. Читать о достижениях техники
24. Знакомиться с устройством бытовых электро- и радиоприборов
25. Читать научно-популярную литературу об открытиях в физике

26. Читать научно-популярную литературу о математике
27. Узнавать о новых достижениях в области химии (из журналов, радио и телепередач)
28. Смотреть телепередачи о космонавтах
29. Изучать биологию
30. Интересоваться причинами и способами лечения болезней
31. Изучать ботанику
32. Проводить время в лесу
33. Читать литературно-критические статьи
34. Активно участвовать в общественной жизни
35. Читать книги об исторических событиях
36. Слушать симфоническую музыку
37. Узнавать об открытиях новых месторождений полезных ископаемых
38. Узнавать о географических открытиях
39. Обсуждать текущие дела и события
40. Устанавливать дисциплину среди сверстников или младших
41. Путешествовать по стране
42. Давать объяснения товарищам, как решить трудную задачу, правильно написать предложение и др.
43. Знакомиться с различными инструментами
44. Уроки домоводства
45. Узнавать о новых достижениях в области строительства
46. Посещать фабрики
47. Знакомиться с устройством механизмов, машин
48. Читать статьи в научно-популярных журналах о достижениях в области радиотехники
49. Разбираться в теории физических явлений
50. Решать сложные математические задачи
51. Ставить опыты по химии, следить за ходом химических реакций
52. Наблюдать за небесными светилами
53. Вести наблюдения за растениями
54. Делать перевязки, оказывать первую помощь при ушибах и т. д.
55. Выращивать животных и ухаживать за ними
56. Собирать гербарий
57. Писать рассказы и стихи
58. Наблюдать за поведением и жизнью людей
59. Принимать участие в работе исторического кружка, разыскивать материалы, свидетельствующие о событиях прошлого
60. Декламировать, петь в хоре, выступать на сцене
61. Собирать минералы, интересоваться их происхождением

62. Изучать природу родного края
63. Организовывать общественные мероприятия в школе
64. Обращать особое внимание на поведение людей
65. Посещать кружок автолюбителей, обслуживать автомобиль
66. Проводить время с маленькими детьми (читать им книги, что-нибудь рассказывать, помогать чем-либо)
67. Изготавливать различные предметы и детали
68. Организовывать питание во время походов
69. Бывать на стройках
70. Шить одежду
71. Собирать и ремонтировать механизмы велосипедов, швейных машин, часов и т. п.
72. Ремонтировать бытовые электро- и радиоприборы
73. Заниматься в физическом кружке
74. Заниматься в математическом кружке
75. Готовить растворы, взвешивать реактивы
76. Посещать планетарий
77. Посещать кружок биологии
78. Наблюдать за больными, оказывать им помощь
79. Наблюдать за природой и вести записи наблюдений
80. Сажать деревья и ухаживать за ними
81. Работать со словарем и литературными источниками, библиографическими справочниками
82. Быстро переключаться с одной работы на другую
83. Выступать с докладами на исторические темы
84. Играть на музыкальных инструментах, рисовать или резать по дереву
85. Составлять описания минералов
86. Участвовать в географических экспедициях
87. Выступать с сообщениями о международном положении
88. Помогать работникам милиции
89. Посещать кружок юных моряков
90. Выполнять работу воспитателя
91. Уроки труда
92. Давать советы знакомым при покупке одежды
93. Наблюдать за работой строителя
94. Знакомиться со швейным производством
95. Делать модели самолетов, планеров, кораблей
96. Собирать радиоприемники и электроприборы
97. Участвовать в олимпиадах по физике
98. Участвовать в математических олимпиадах
99. Решать задачи по химии

100. Участвовать в работе астрономического кружка
101. Проводить опыты на животных
102. Изучать функции организма человека и причины возникновения болезней
103. Проводить опытную работу с целью выращивания новых сельскохозяйственных культур
104. Быть членом общества охраны природы
105. Участвовать в диспутах, читательских конференциях
106. Анализировать явления и события жизни
107. Интересоваться прошлым нашей страны
108. Проявлять интерес к теории и истории развития искусства
109. Совершать длительные и трудные походы, во время которых приходится напряженно работать по заданной программе
110. Составлять географические карты и собирать другие географические материалы
111. Изучать политический строй различных стран
112. Работа юриста
113. Посещать кружок юных космонавтов.
114. Работа учителя
115. Бывать на заводах
116. Оказывать людям различные услуги
117. Принимать участие в строительных работах
118. Знакомиться с изготовлением промышленных товаров.
119. Разбираться в технических чертежах и схемах
120. Пользоваться точными измерительными приборами и производить расчеты по полученным данным
121. Проводить опыты по физике
122. Выполнять работы, требующие знания математических правил и формул
123. Ассистировать преподавателю при проведении опытов по химии
124. Собирать сведения о других планетах
125. Читать о деятельности известных биологов
126. Быть активным членом санитарных дружин
127. Выполнять работу по уходу за сельскохозяйственными машинами и орудиями труда
128. Знакомиться с ведением лесного хозяйства
129. Изучать происхождение слов и отдельных словосочетаний.
130. Вести дневник, писать заметки
131. Изучать историческое прошлое других стран
132. Неоднократно смотреть в театре одну и ту же пьесу
133. Читать о жизни и деятельности известных геологов

134. Изучать географию нашей планеты
135. Изучать биографии выдающихся политических деятелей.
136. Правильно оценивать поступок друга, литературного героя и т. д.
137. Читать книги о средствах передвижения
138. Обучать и воспитывать детей
139. Наблюдать за действиями квалифицированного рабочего.
140. Постоянно общаться со многими людьми
141. Проектировать строительные объекты
142. Посещать выставки легкой промышленности
143. Выполнять чертежи, проектировать машины
144. Разбираться в радиосхемах

Лист ответов

						+	—
1	25	49	73	97	121		
2	26	50	74	98	122		
3	27	51	75	99	123		
4	28	52	76	100	124		
5	29	53	77	101	125		
6	30	54	78	102	126		
7	31	55	79	103	127		
8	32	56	80	104	128		
9	33	57	81	105	129		
10	34	58	82	106	130		
11	35	59	83	107	131		
12	36	60	84	108	132		
13	37	61	85	109	133		
14	38	62	86	110	134		
15	39	63	87	111	135		
16	40	64	88	112	136		
17	41	65	89	113	137		
18	42	66	90	114	138		
19	43	67	91	115	139		
20	44	68	92	116	140		
21	45	69	93	117	141		

22	46	70	94	118	142		
23	47	71	95	119	143		
24	48	72	96	120	144		

4. Диагностическая методика «Профессиональная готовность»

Методика позволяет определить уровень готовности испытуемых совершать адекватный профессиональный выбор. Чернявская А. П. выделяет пять основных параметров профессиональной зрелости:

1. Автономность (независимость от родителей в делах, мыслях, поступках).
2. Информированность о мире профессий и умение соотнести информацию со своими особенностями.
3. Умение принимать решения.
4. Умение планировать свою профессиональную жизнь.
5. Эмоциональная включенность в ситуацию решения.

Методика представляет собой опросник, состоящий из 99 вопросов. Форма ответов на вопросы – дихотомическая (да, нет). За каждый ответ, совпадающий с ключом, присваивается 1 балл. Опросник состоит из пяти шкал: автономность – 20 вопросов, информированность – 17 вопросов, принятие решения – 20 вопросов, планирование – 20 вопросов, эмоциональное отношение – 22 вопроса. Наивысшее количество баллов должно соответствовать количеству вопросов.

Инструкция. «Вам предлагается ряд утверждений об особенностях ваших представлений о мире профессий. Если вы согласны с тем, что написано в утверждении, то в бланке листа ответов поставьте знак «+», если не согласны – знак «-». Постарайтесь не думать долго над ответом, нас интересует ваша первая реакция. Ответить необходимо на все вопросы. Надеемся на вашу искренность. Заранее благодарим».

1. Я отношусь к тем людям, которые выбирают не конкретную профессию, а уровень образования.
2. Я не принимаю серьезных решений мгновенно.
3. Когда мне нужно решиться на какое-то важное дело, я самым серьезным образом оцениваю свои способности.
4. Я знаю, в каких условиях я буду работать.
5. Я анализирую свое прошлое.
6. Я тяжело переношу неудачи в жизни.
7. Я знаю обязанности, которые я буду выполнять на работе.
8. Меня обязательно будут уважать за мои знания и опыт.

9. Я ищу в прошлом истоки того, что со мной происходит в настоящем.
10. Мне не нравится, что поиск дела по душе требует больших усилий.
11. Все мои действия подчинены определенным целям.
12. У меня вошло в привычку думать о том, что со мной происходило раньше.
13. По моему мнению, знание будущей работы до мельчайших подробностей не гарантирует от разочарований.
14. Я приложу все усилия, чтобы иметь высокие знания и навыки хотя бы в одной области (практической или теоретической).
15. У меня стало привычкой анализировать важные события моей жизни.
16. Я ничего не делаю без причины.
17. Меня вполне устраивает моя пассивность.
18. Я задумываюсь о том, что меня ждет в будущем.
19. Я предпочитаю спокойную, малоответственную работу.
20. Я отношусь к тем людям, которые поступают необдуманно.
21. Я буду менять места работы до тех пор, пока не найду то, что мне нужно.
22. Первая же крупная неудача может «выбить меня из седла».
23. Я не задумываюсь о своем будущем.
24. Я не выберу работу, требующую большой отдачи.
25. Я знаю самого себя.
26. Я буду добиваться своего, даже если это вызовет недовольство родных и близких.
27. Чем больше профессий я узнаю, тем легче мне будет выбрать.
28. Мне не нравится быть самостоятельным.
29. Я не собираюсь заранее планировать уровень образования, который я хотел бы получить.
30. Меня страшат ситуации, в которых я должен сам принимать решения.
31. Я не жалею времени на обдумывание вариантов сложных математических задач.
32. Когда меня постигают неудачи, я начинаю думать, что ни на что не способен.
33. Я не представляю себя работником, решающим производственные и личные проблемы, связанные с производством.
34. Я вряд ли смог бы выполнить производственные задания без помощи руководителя.
35. Мне трудно узнать о перспективах, которые дает та или иная профессия.
36. Я считаю, что интуиция основана на знании.

37. Чтение справочников о профессиях ничего мне не дает.
38. У меня нет устойчивых взглядов на мое профессиональное будущее.
39. В моей жизни мало успехов.
40. Я стремлюсь целенаправленно узнавать о профессиях, учебных заведениях и местах работы.
41. Я очень беспокоюсь, смогу ли я справиться с трудностями, а может, и неудачами в своей профессиональной жизни.
42. Я признаю только обдуманый риск.
43. Многие мои планы срываются из-за моей неуверенности в себе.
44. Я отношусь к тем людям, которые живут настоящим.
45. Я с детства привык доводить начатое до конца.
46. Я боюсь делать важные шаги в своей жизни.
47. Я знаю, что мне интересно.
48. Было время, когда я строил образ «идеальной профессии» без конкретного названия.
49. Когда я иду на компромисс, у меня портится настроение.
50. Я готов приложить много усилий, чтобы добиться того, что мне нужно.
51. Я знаю, чего я добьюсь в жизни.
52. Я могу назвать профессии, которые интересовали меня в детстве.
53. Я мало задумываюсь о своей жизни.
54. Я не могу определить своего отношения к тому, что мне необходимо принимать решения.
55. В оценке профессий эмоции у меня играют большую роль.
56. Если я чего-то очень захочу, я преодолею любые препятствия.
57. У меня нет определенных требований к будущему.
58. При принятии решений я полагаюсь на интуицию.
59. Мне не нравится, когда от меня требуют инициативы и активности.
60. Я знаю, что у меня есть такие черты характера, которые совершенно необходимы для моей профессии.
61. Я – соломинка, увлекаемая течением жизни.
62. Когда я думаю о том, что мне нужно выбирать профессию и место работы (учебы), у меня портится настроение.
63. При выборе из двух или нескольких возможностей я полагаюсь на ту, которая внешне более привлекательна.
64. Своим поведением в настоящем я строю фундамент для будущего.
65. Если что-то мешает мне получить выбранную профессию, я легко поменяю ее на другую.

66. Я никогда не задумывался, по каким законам устроен мир профессий.
67. Я считаю, что люди, которые многого достигли в жизни, знали, почему они поступают так, а не иначе.
68. Практическая работа (в кружках, на практике) очень помогла мне в понимании мира профессий.
69. Я с трудом уживаюсь с другими людьми.
70. Я сознательно стремлюсь к достижению намеченных целей.
71. Любой совет, данный мне со стороны, может поколебать мой выбор профессии.
72. Я знаю, что для меня в жизни важно.
73. Я не доверяю тому, что написано в книгах о профессиях.
74. Я планирую свою жизнь хотя бы на неделю вперед.
75. Я не знаю, почему я выбрал именно эту профессию.
76. Лучший способ познакомиться с профессией – поговорить с тем, кто по ней работает.
77. Мне не нравится, когда много думают о будущем.
78. В учебном заведении я получу все необходимые знания и больше никогда учиться не буду.
79. Я знаю область, в которой я добьюсь больших успехов, чем в других.
80. Заранее известных способов изучения мира профессий не существует.
81. Мне не нравится, когда много рассуждают о том, кем быть.
82. Мне трудно спланировать свою жизнь даже на неделю вперед.
83. Я считаю, что в обществе все равны по своему положению.
84. Большинство сведений о профессиях я воспринимаю как ненужные.
85. Фактически я выбрал (выбираю) учебное заведение, не думая, где я буду работать после его окончания.
86. Мне все равно, будут ли уважать меня на работе как профессионала.
87. В своих поступках я всегда опираюсь на проверенные сведения.
88. Все, что со мной происходит, – дело случая.
89. Мне не хочется брать на себя ответственность за выбор профессии.
90. В важных решениях я не иду на компромиссы.
91. Я не доверяю рекламе профессий.
92. Я не понимаю причин многих моих поступков.
93. Мои самооценки совпадают с тем, как оценивают меня друзья.
94. Я не понимаю самого себя.

95. Я начинаю нервничать, когда задумываюсь о том, что меня ожидает.
96. Мой опыт показывает, что от анализа своих мыслей и переживаний пользы мало.
97. Я не знаю, как осуществить свой профессиональный выбор.
98. Я могу отказаться от многого, сейчас ценного для меня, ради перспективных профессиональных целей.
99. Представляю, каким я буду через 10 лет.

Ключи к опроснику

Автономность (А)

Номер	8 14 19 24 30 34 45 50 53 57 61 65 71 75 78 83 86 92 94 96
Знак	+ + - - - + + - - - - - - - - - -

Информированность (И)

Номер	1 4 7 13 21 27 35 37 40 48 66 68 73 76 80 84 91
Знак	+ + + - + + - - + + - + - - - -

Принятие решения (Р)

Номер	2 3 11 16 20 25 31 36 42 47 51 56 58 63 67 72 79 87 90 93
Знак	+ + + + - + + + + + + + - - + + + + + +

Планирование (П)

Номер	5 9 12 15 18 23 29 38 44 52 60 64 70 74 82 85 88 97 98 99
Знак	+ + + + + - - - - + + + + + - - - - + +

Эмоциональное отношение (Э)

Номер	6 10 17 22 26 28 32 33 39 41 43 46 49 54 55 59 62 69 77 81 89 95
Знак	- - - - + - - - - - - - - - - - - - -

5. Экспресс-анкета для психолога-профориентатора (В. В. Козлов, А. А. Козлова)

Аналитическая анкета выглядит не как тестовая методика, поэтому ее можно предлагать для заполнения параллельно другим анкетным формам (при оформлении на консультацию, при постановке на учет на бирже труда, на предварительном собеседовании при приеме на работу). В анкете 17 вопросов. Вопросы подобраны и сформулированы таким образом, чтобы выявить основные направления и проблематику психологического и профессионального консультирования клиентов практического психолога. Анкета выступает не только как средство предварительной диагностики, но и как некий тренажер по технике самоанализа для клиента, и как инструмент проведения индивидуальной профессиональной консультации.

Клиенту предлагается ответить на вопросы по предложенным вариантам ответов, пронумеровав ответы по степени их актуальности:

Существуют ли у Вас затруднения, связанные с самостоятельным профессиональным определением? С чем они связаны?

- ☐ Не имею полного представления о мире профессий.
- ☐ Не очень знаю себя и не уверен в собственных способностях.
- ☐ Не представляю, в какой профессии мои способности могут пригодиться.
- ☐ Чувствую, что во мне никто не заинтересован.
- ☐ Нет достаточного опыта полностью самостоятельной жизни.
- ☐ Некомфортно чувствую себя в ситуации необходимости «самораспродажу».
- ☐ Другое.

Есть ли у Вас успешный опыт...

- ☐ Налаживания контактов в незнакомой группе?
- ☐ Выживание в недоброжелательной, конфликтной среде?
- ☐ Прохождения конкурсного отбора?
- ☐ Организации Вами групповой деятельности профессионального обучения?
- ☐ Работы в ситуации жесткой оценки руководством Ваших профессиональных успехов?

Какую трудовую деятельность Вы до настоящего времени освоили?

IV. Отметьте варианты начала трудовой деятельности, приемлемые для Вас?

___ Устройство на долговременную работу с обучением на месте.

___ Устройство на работу с возможностью учебы по специальности «без отрыва».

___ Профессиональное обучение с последующим устройством на работу.

___ Профессиональное обучение с возможностью временной (сезонной) подработки.

___ Устройство на любую работу, пока не.....

___ Другое.

V. Если бы Вам пришлось подрабатывать, какую работу Вы бы предпочли выполнять?

___ Уборка территорий и помещений;

___ Продавец с лотка или в киоске;

___ Мойка посуды;

___ Рукоделие;

___ Мелкий ремонт помещений, аппаратуры, машин;

___ Машинописные работы;

___ Работа на ЭВМ;

___ Курьер;

___ Разнорабочий;

___ Другое.

VI. Что Вы больше всего цените в людях как партнерах по совместной профессиональной работе?

___ Понимание Ваших интересов;

___ Готовность «прикрыть» Вас в острой ситуации;

___ Похожесть на Вас;

___ Умение общаться в коллективе;

___ Разумные советы по работе;

___ Уважение коллег;

___ Умение конкурировать;

___ Наличие высокой самоорганизации;

___ Высокий авторитет у начальства;

___ Способность быть «душой компании»;

___ Готовность делиться своим опытом;

___ Другое.

VII. Для чего Вам нужно работать (кроме возможности получения заработной платы). Отметьте цифрами 1 2 3 по мере выбора.

- ___ Для удовлетворения конкретной потребности;
- ___ Для освоения новой социальной ступени;
- ___ Чтобы не оставаться дома (уйти от родительской опеки);
- ___ Для повышения самостоятельности;
- ___ Для профессионального роста;
- ___ Чтоб было, т. е. пока сам точно не знаю, зачем;
- ___ Скучно, хочу новых ощущений;
- ___ Другое.

VIII. В преодолении трудностей начала трудовой деятельности Вы рассчитываете (проставьте цифры от 1 до 5 по мере выбора, если вариант ответа Вам неприемлем, поставьте прочерк)

- ___ На понимание и снисходительность коллег по работе
- ___ На себя
- ___ На помощь родителей
- ___ На советы сверстников
- ___ На заинтересованность во мне работодателя как в перспективном сотруднике.

IX. Каковы, на Ваш взгляд, знания, способности, личностные качества, которые дают Вам преимущество перед Вашими сверстниками?

X. В чем, на Ваш взгляд, преимущество Ваших сверстников?

XI. За что Вас чаще всего критиковали?

Ваши родители – за _____

Ваши педагоги – за _____

Ваши сверстники – за _____

XII. По имеющемуся у Вас опыту выберите ту роль, которая ближе всего Вам по стилю общения в группе сверстников

___ Заводила-организатор;

___ Лидер-интеллектуал;

___ «Серый кардинал»;

___ Ты меня не тревожь, и я тебя не трону.

___ Всегда готов помочь;

___Я всегда сам(а) по себе.

XIII. Опишите ситуации, в которых, на Ваш взгляд, Вы были максимально успешны в своей жизни.

XIV. Свою предыдущую жизнь Вы в целом оцениваете как (пронумеруйте по мере выбора):

- ___Тоска;
- ___Полоса неудач;
- ___Борьба за выживание;
- ___Не скажу, секрет;
- ___Школа жизни;
- ___Набор нужного для жизни опыта;
- ___Сплошное везение;
- ___Сложно ответить, не думал;
- ___Полная опека;
- ___Как у всех, ничего примечательного;
- ___Другое.

XV. Оцените свою успешность в различные периоды Вашей жизни

MAX							
5							
4							
3							
2							
MIN							
1							
	0–5	5–10	10–15	15–20	20–25	25–30	30–40
	ЛЕТ	ЛЕТ	ЛЕТ	ЛЕТ	ЛЕТ	ЛЕТ	ЛЕТ

XVI. В качестве задания дается методика Дембо–Рубинштейн для выявления актуальной самооценки и уровня притязаний по следующим параметрам: здоровье, умственные способности, характер, авторитет у сверстников, умение делать своими руками, внешность, уверенность в себе.

XVII. Проставьте, пожалуйста, рядом с номерами вопросов анкеты цифры 1 2 3 в зависимости от степени их сложности для Вас

- 1 – не вызвал сложностей;
- 2 – сложный вопрос;
- 3 – очень сложный вопрос, требующий длительного обдумывания.

Данный пункт возвращает к вопросам анкеты и своим ответам к ним. При анализе степени трудности вопросов клиент может сформулировать некоторые запросы на консультацию.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ АНАЛИТИЧЕСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ
ПО ИТОГАМ НАБЛЮДЕНИЯ

Испытуемый имеет явные затруднения при.....
Уровень ситуативной или личностной тревожности.....
Отношение к процедуре тестирования, оценивания.....
Особенности налаживания коммуникативных контактов.....
Эмоциональный фон общения.....
Общий уровень предъявляемой культуры.....
Предъявляемая поведенческая и ценностная ориентация на
определенный социальный слой.....
Уровень предъявляемого интеллекта, его характеристики.....
Признаки или способы манипулятивного поведения.....
Формирование индивидуальных ситуативных целей.....
Характеристики делового стиля общения.....
Особенности полоролевого поведения.....
Физиогномические данные.....
Внешний облик, информационное содержание имиджа.....

КОНСУЛЬТАЦИЯ 1

Дата.....День недели.....
Время.....Код карты.....
Примечания.....
Итоги встречи: удовлетворен запрос: да..... нет.....
Время дополнительной консультации:
Дата.....День недели.....
Время.....
Уточненная тема консультации.....
Направление в тренинговые группы.....

6. Схема индивидуальной беседы с учащимся

Предварительная беседа поможет психологу сориентироваться в подготовке к первичной профконсультации учащихся, их педагогов и родителей. Ему очень важно также разобраться в мотивах выбора профессии.

I. Профессиональные намерения учащегося

1. Что собирается делать после окончания IX класса?

а. Учиться в X классе, ПТУ, техникуме (записать полное название учебного заведения);

б. Работать (записать полное название предприятия, цеха, отдела, специальности),

2. Что знает о содержании избираемой профессии, об условиях учебы, работы?

3. Знает ли о требованиях избираемой профессии?

4. Что советуют делать родители после окончания IX класса? Согласен ли учащийся с их мнением?

II. Интерес

1. Какие учебные интересы преобладают (любимые и нелюбимые предметы)?

2. Есть ли интересы, связанные с выбором профессии (чтение специальной литературы, беседы о профессии со специалистом, посещение учебных заведений)?

3. Как развивает интересы, связанные с выбором профессии?

4. Оказывают ли помощь родители в развитии учебных интересов и интересов к профессиональной деятельности? В чем это заключается?

III. Склонности

1. Какие склонности выказывает учащийся (в учебной деятельности, в кружковой работе, в свободное от учебы время)?

2. Есть ли склонности, связанные с выбором профессии (проба сил)?

3. Как развивает склонности, связанные с выбором профессии?

4. Оказывают ли помощь родители в развитии склонностей к какой-либо профессиональной деятельности? В чем это заключается?

IV. Способности

1. Какие способности находит у себя учащийся (в учебной деятельности)?

2. Есть ли профессиональные способности, т. е. способности, необходимые для успешного освоения избираемой профессии?

3. Как развивает способности, связанные с выбором профессии (тренирует память, внимание, улучшает физическую подготовку, углубляет знания о профессии)?

4. Совпадают ли интересы, склонности со способностями учащегося (совпадают частично или совсем не совпадают)?

5. Знает ли учащийся мнение учителей и родителей о его способностях? Согласен ли он с их мнением?

6. Оказывают ли учителя, родители помощь в развитии способностей?

V. Личные качества

1. Какие личные качества, по мнению учащегося, наиболее ярко у него выражены (положительные или отрицательные)?

2. Какие качества, по его мнению, необходимо развить для успешного освоения избранной профессии?

3. Как развивает качества, необходимые для успешной профессиональной деятельности?

4. Занимается ли самовоспитанием?

5. Оказывают ли помощь учителя и родители в развитии личных качеств?

VI. Готовность к выбору профессионального пути

1. Как учащийся оценивает достигнутые им успехи в учебной деятельности?

2. По каким учебным предметам, по его мнению, будут нужны знания в дальнейшей профессиональной деятельности?

3. Считает ли учащийся, что сможет осуществить свои профессиональные намерения? Что этому может помешать?

4. В случае неосуществления основных планов есть ли запасные?

VII. Советы и рекомендации учащемуся по подготовке к выбранному профессиональному пути

1. Литература для чтения.

2. Кружок, факультатив, углубленное изучение отдельных предметов.

3. Тема доклада об избираемой профессии в классе.

4. Встреча со специалистом.

5. Советы по развитию, совершенствованию индивидуальных качеств,
6. Дата первичной профконсультации.

7. Методика «Мотивы выбора профессии»

Приводимая ниже методика позволяет определить ведущий тип мотивации в процессе выбора профессии. При выборе профессии человек руководствуется следующими мотивами: общественной значимостью профессии, престижем, заработком, возможностью продвижения по службе и др. Знание того, почему человек избирает ту или иную профессию, позволяет предвидеть, насколько успешно он будет ею овладевать, насколько серьезно, увлеченно будет работать, насколько устойчивым будет интерес к избранной деятельности.

Для того чтобы лучше ориентироваться в большом разнообразии мотивов, можно разделить их на внутренние и внешние. *Внутренние мотивы* выбора той или иной профессии – ее общественная и личная значимость; удовлетворение, которое приносит работа благодаря ее творческому характеру; возможность общения, руководства другими людьми и т. д.

Внутренняя мотивация возникает из потребностей самого человека, поэтому на ее основе человек трудится с удовольствием, без внешнего давления. *Внешняя мотивация* – это заработок, стремление к престижу, боязнь осуждения, неудачи и т. д. Внешние мотивы можно разделить на *положительные и отрицательные*. К положительным мотивам относятся: материальное стимулирование, возможность продвижения по службе, одобрение коллектива, престиж, т. е. стимулы, ради которых человек считает нужным приложить свои усилия. К отрицательным мотивам относятся воздействия на личность путем давления, наказаний, критики, осуждения и других санкций.

Исследования показывают, что преобладание внутренних мотивов наиболее эффективно с точки зрения удовлетворенности трудом и его производительности. То же самое можно сказать и относительно положительной внешней мотивации.

Инструкция: ниже приведены утверждения, характеризующие любую профессию, Прочтите и оцените, в какой мере каждое из них повлияло на ваш выбор профессии. Назовите эту профессию, специальность.

№	Утверждение	Оценка	Тип мотива- ции
1	Требует общения с разными людьми		С
2	Нравится родителям		—
3	Предполагает высокое чувство ответственности		С
4	Требует переезда на новое место жительства		—
5	Соответствует моим способностям		И
6	Позволяет ограничиться имеющимся оборудо- ванием		—
7	Дает возможность приносить пользу людям		С
8	Способствует умственному и физическому раз- витию		И
9	Является высокооплачиваемой		+
10	Позволяет работать близко от дома		+
11	Является престижной		+
12	Дает возможность для роста профессионально- го мастерства		И
13	Единственно возможная в сложившихся обстоя- тельствах		—
14	Позволяет реализовать способности к руково- дящей работе		С
15	Является привлекательной		И
16	Близка к любимому школьному предмету		+
17	Позволяет сразу получить хороший результат труда для других		С
18	Избрана моими друзьями		—
19	Позволяет использовать профессиональные умения вне работы		+
20	Дает большие возможности проявить творчест- во		И

И =; С =; + =; — = .

Шкала оценок:

5 – очень сильно повлияло, 4 – сильно, 3 – средне, 2 – слабо, 1 – ни-
как не повлияло.

Условные обозначения: И – внутренние индивидуально значимые
мотивы; С – внутренние социально значимые мотивы; + – внешние
положительные мотивы; — – внешние отрицательные мотивы.

Максимальная сумма указывает на преобладающий вид мотивации.

8. Методика изучения коммуникативных и организаторских способностей учащегося

Инструкция: вам необходимо ответить на 40 вопросов. Свободно выражайте свое мнение по каждому из них. Если ваш ответ на вопрос положителен, то в соответствующей клетке листа ответов поставьте знак "+", если отрицательный, то "-". Представьте себе типичные ситуации и не задумывайтесь над деталями, не затрачивайте много времени на обдумывание, отвечайте быстро.

1. Много ли у вас друзей, с которыми вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими вашего мнения?
3. Долго ли вас беспокоит чувство обиды, причиненной вам кем-то из ваших товарищей?
4. Всегда ли вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Есть ли у вас стремление к установлению новых знакомств с различными людьми?
6. Нравится ли вам заниматься общественной работой?
7. Верно ли, что вам приятнее и проще проводить время с книгами или за какими-либо другими занятиями, чем с людьми?
8. Если возникли некоторые помехи в осуществлении ваших намерений, то легко ли вы отступаете от них?
9. Легко ли вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше вас по возрасту?
10. Любите ли вы придумывать или организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли вам включаться в новые для вас компании?
12. Часто ли вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно выполнить сегодня?
13. Легко ли вам удается устанавливать контакты с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли вы добиться, чтобы ваши товарищи действовали в соответствии с вашим мнением?
15. Трудно ли вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязательств, обязанностей?
17. Стремитесь ли вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли вы в решении важных дел принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли вас окружающие люди, и хочется ли вам побыть одному?

20. Правда ли, что вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для вас обстановке?
21. Нравится ли вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у вас раздражение, если вам не удастся закончить начатое дело?
23. Испытываете ли вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявлять инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы ваших товарищей?
27. Правда ли, что вы чувствуете себя неуверенно, когда попадаете в большую группу малознакомых вам людей?
28. Верно ли, что вы резко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли, что вам не представляет особого труда внести оживление в малознакомую для вас компанию?
30. Принимали ли вы участие в общественной работе в школе (классе)?
31. Стремитесь ли вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?
32. Верно ли, что вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято вашими товарищами?
33. Чувствуете ли вы себя непринужденно, попав в незнакомую для вас компанию?
34. Охотно ли вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли, что вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у вас много друзей?
38. Часто ли вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?
39. Часто ли вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
40. Правда ли, что вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Обработка результатов

Показатель выраженности коммуникативных склонностей «К» определите по сумме количества положительных ответов на вопросы 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37 и количества отрицательных ответов на вопросы 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39, разделенной на 20.

Показатель выраженности организаторских склонностей «О» определите по сумме количества положительных ответов на вопросы 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38 и количества отрицательных ответов на вопросы 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40, разделенной на 20. Уровень выраженности КОС определите по оценочной шкале.

Способности	Уровень				
	низкий	ниже среднего	средний	выше среднего	высокий
Коммуникативные	0,1–0,45	0,46–0,55	0,56–0,65	0,66–0,75	0,76–1
Организаторские	0,2–0,55	0,56–0,65	0,66–0,7	0,71–0,8	0,81–1,

9. Опросник профессиональных предпочтений (ОПП)

Опросник профессиональных предпочтений (ОПП) предназначен для выявления отношения учащихся к различным видам профессиональной деятельности (типам профессий). Следует предложить им внимательно прочитать вопрос и найти в листе ответов клетку с номером вопроса и проставить три оценки в баллах под соответствующими буквами: у – умение, о – отношение, ж – желание.

Делаю хорошо – 2. Нравится – 2. Хочу заниматься – 2.

Делаю средне – 1. Безразлично – 1. Безразлично – 1.

Не получается – 0. Не нравится – 0. Не хочу – 0.

Если затрудняетесь с ответом на какой-либо вопрос, то поставьте в этом месте прочерк. Когда проставлены оценки на все вопросы, подсчитайте суммы баллов и запишите их в нижние свободные клетки листа ответов. Полученные результаты нанесите на полигон.

1. Делать выписки, вырезки из различных текстов, собирать и группировать их по определенному признаку.

2. Выполнять практические задания на лабораторных занятиях по физике (составлять и собирать схемы, устранять неисправности, разбираться в принципах действия приборов и т. п.).
3. Длительное время ухаживать за растениями (более года поливать, пересаживать, удобрять и пр.).
4. Сочинять стихи, рассказы, писать рефераты, сочинения, которые многими признаются интересными.
5. Оказывать посильную помощь тем, кто в ней нуждается.
6. Наблюдать и изучать звездное небо, посещать планетарий.
7. Выделять из текста основные линии и составлять конспект, план или новый текст.
8. Разбираться в физических процессах, решать задачи по физике.
9. Вести регулярные наблюдения за растениями и записывать их в дневник.
10. Своими руками мастерить красивые изделия из дерева и других материалов (соломки, ниток, листьев и др.).
11. Терпеливо, без раздражения учить кого-либо, даже если приходится повторять много раз одно и то же.
12. Заниматься поиском и изучать образцы камней и материалов.
13. Легко определять ошибки в письменных работах по русскому языку.
14. Разбираться в химических процессах, решать задачи по химии.
15. Разбираться в признаках многочисленных видов растений.
16. Создавать произведения графики, живописи и скульптуры.
17. Часто и подолгу общаться с разными людьми (не надоедает).
18. Вести календарь погоды, изучать климат.
19. На уроках иностранного языка отвечать на вопросы, вести беседу, составлять и рассказывать тексты.
20. Ремонтировать и налаживать работу разных механизмов и приборов (велосипеда, мотоцикла, пылесоса, электроутюга, светильника и пр.).
21. Посвящать свое свободное время наблюдению за животными, уходу за ними.
22. Сочинять музыку, песни, имеющие успех у сверстников и взрослых.
23. Внимательно, терпеливо, не перебивая, выслушивать людей.
24. Узнавать о географических открытиях и путешествиях.
25. На уроках иностранного языка без особых трудностей работать с иностранными текстами.
26. Налаживать и чинить электронную аппаратуру (приемник, магнитофон, телевизор, колонки звуковые).

27. Регулярно без напоминаний выполнять необходимую работу по уходу за животными (кормить, чистить, лечить, обучать, убирать).
28. Не стесняясь, для многих зрителей разыгрывать разные роли, подражать, изображать, декламировать.
29. Охотно заниматься и увлекаться делом, игрой, рассказом для детей младшего школьного возраста.
30. Заниматься опытами по химии.
31. Выполнять задания по математике и другим предметам, где требуются выведение формул, решение теорем, логическое мышление.
32. Ремонтировать замки, краны, мебель, игрушки.
33. Разбираться в породах и видах животных (лошадей, собак, птиц, рыб, насекомых), знать их внешние признаки и повадки.
34. Четко различать признаки оригинальности и талантливости в художественном произведении (книге, кинофильме, спектакле, картине, скульптуре и т. п.) и уметь отстаивать свое мнение устно и письменно.
35. Организовывать людей на общие дела, проведение мероприятий.
36. Наблюдать и изучать физические явления (теплоту, свет, электричество, магнетизм).
37. Уметь применять законы, правила, формулы при решении различных математических задач.
38. Выполнять действия, требующие хорошей координации и ловкости рук; работать на станке, швейной машине, производить монтаж и сборку изделий из мелких деталей.
39. Сразу замечать малейшие изменения во внешнем виде или поведении животных или растений.
40. Играть на музыкальных инструментах, публично исполнять песни, танцы.
41. Выполнять работу, требующую обязательных контактов с разными людьми.
42. Узнавать о гидротехнических сооружениях (ГЭС, каналах, мостах, плотинах).
43. Выполнять различные подсчеты и расчеты, выводить из них различные закономерности и следствия.
44. Самостоятельно придумывать и конструировать новые изделия из типовых деталей и узлов.
45. Читать научную литературу, слушать лекции и доклады по биологии, анатомии, ботанике, зоологии.
46. Создавать на бумаге и в натуре новые, оригинальные модели одежды, причесок, украшений, интерьеры помещений и др.
47. Оказывать влияние на людей: убеждать, разрешать ссоры.

48. Узнавать о космических исследованиях, полетах космонавтов, открытиях в космосе.
49. Составлять и рисовать схемы, чертежи, карты.
50. Выполнять задания, в которых требуется мысленно представлять расположение фигур, предметов и их частей в пространстве.
51. Постоянно заниматься в биологическом кружке, на биостанции, в зоопарке, питомнике.
52. Быстрее и чаще других замечать в обычном новые, удивительные, необычные и прекрасные стороны и черты.
53. Сопереживать разным людям, понимать их состояние.
54. Разбираться в свойствах различных материалов для изготовления моделей, игрушек и других предметов.
55. Аккуратно и безошибочно выполнять бумажную работу: писать, составлять документы, высчитывать, проверять.
56. Выбирать наиболее рациональный способ решения задачи – технический, математический, логический.
57. Преодолевать трудности при работе с животными и растениями: физический труд, грязь, неприятный запах, плохую погоду и др.
58. Настойчиво, терпеливо повторять и доводить до совершенства создаваемое произведение.
59. Говорить, сообщать что-либо, излагать свои мысли вслух слушателям.
60. Заниматься практическими работами по географии и земле-устройству: измерениями на местности, планированием, состав-лением карт, работой с атласами.

Лист ответов

ЗС	Т	ЖП	ХО	Ч	НП
1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17.	18
19	20	21	22	23 29	24 30
25	26	27	28	35	36
31	32	33	34	41	42
37	38	39	40	47	48
43	44	45	46	53	5460
49	50	51	52	59	
55	56	57	58		
E=	E=	E=	E=	E=	E=

Условные обозначения: ЗС – знаковая система; Т – техника; ЖП – живая природа; ХО – художественный образ; Ч – человек; НП – неживая природа.

Полигон профессиональных предпочтений

Фамилия, имя.

Дата обследования

Инструкция: Постройте шестиугольник, в вершинах которого стоит одно из названий (ЗС, Т, ЖП, ХО, Ч, НП) и соедините их с центром. Каждую линию разделите на 4 части. Цена одного деления на луче шестиугольника равна 4 баллам, или 20 %. Обозначьте на каждом луче точкой сумму баллов из листа ответов профессиональных предпочтений. Каждый луч соответствует определенному типу профессии. Полученные точки соедините линиями. Для наглядности полученный неправильный шестиугольник можно заштриховать. Для умений, отношений и желаний можно выбрать разные линии.

Окончив работу, проанализируйте и обсудите с психологом ваш полигон профессиональных предпочтений.